



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

*Direzione Provinciale del Lavoro
di Macerata*

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2009



*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 nell'anno 2009 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 dello *Staff Studi e Quesiti* appositamente costituito e, in particolare, dai seguenti funzionari: **dott. Daniele PALMIERI, dott.ssa Cinzia FRATICELLI, dott.ssa Laura BIZZARRI, dott. Francesco CALIA, dott.ssa Stefania CIFERRI, dott.ssa Maria Pia DE MARTINO, dott. Salvatore MAZZIOTTA, dott.ssa Gianna MORICONI, dott.ssa Marica MICOZZI, dott. Maurizio BATTISTELLI, dott.ssa Antonella LAPPONI, Decio ANTOLINI.**

INDICE

- Quesito n. 1 del 21 gennaio 2009 - Incarichi per servizi fotografici
- Quesito n. 2 del 12 gennaio 2009 - Libro unico del lavoro con stampa meccanografica
- Quesito n. 3 del 27 gennaio 2009 - Procedura Unilav - blocco invio
- Quesito n. 4 del 16 gennaio 2009 - Pluralità Libro Unico
- Quesito n. 5 del 3 febbraio 2009 - LUL in moduli a ciclo continuo
- Quesito n. 6 del 10 febbraio 2009 - Maternità anticipata per rischi connessi all'attività lavorativa ex art. 17 comma 2 lett. b) D. Lgs. n. 151/2001
- Quesito n. 7 del 10 febbraio 2009 - Termini per le registrazioni nel LUL
- Quesito n. 8 del 18 febbraio 2009 - Apprendisti qualificati – benefici contributivi legge 56/87
- Quesito n. 9 del 10 febbraio 2009 - Stampa rimborsi e numerazione LUL
- Quesito n. 10 del 20 febbraio 2009 - Lavoro intermittente.
- Quesito n. 11 del 12 febbraio 2009 - Istituzione LUL
- Quesito n. 12 del 18 febbraio 2009 - Registrazione obbligatoria nel LUL
- Quesito n. 13 del 18 febbraio 2009 - Numerazione sezionali LUL.
- Quesito n. 14 del 4 marzo 2009 - Contratto di lavoro intermittente.
- Quesito n. 15 del 2 marzo 2009 - Sanzioni amministrative constatate dall'Agenzia delle entrate
- Quesito n. 16 del 10 marzo 2009 - Lavoro intermittente al compimento del 25° anno di età
- Quesito n. 17 del 2 marzo 2009 - elenchi riepilogativi mensili del personale occupato ex art.4 D.M. 9 luglio 2008.
- Quesito n. 18 del 9 marzo 2009 - Elenchi riepilogativi mensili.
- Quesito n. 19 del 10 marzo 2009 - Registrazioni collaboratori coordinati e continuativi a progetto.
- Quesito n. 20 del 13 marzo 2009 - Codice Kosovo UniLav (*seguito Quesito 3/09*)
- Quesito n. 21 del 18 marzo 2009 - Mancato rispetto termini di pagamento di fatture rilasciate da imprese private ad Enti Pubblici.
- Quesito n. 22 del 31 marzo 2009 - Lavoro dei minori e riposo settimanale.
- Quesito n. 23 del 1 aprile 2009 - Lavoro accessorio, ambito di applicazione.
- Quesito n. 24 del 1 aprile 2009 - LUL e CIGO
- Quesito n. 25 del 14 aprile 2009 - Registrazione nel LUL delle giornate di non lavoro

Quesito n. 26 del 14 aprile 2009 - Autocertificazione per rilascio DURC e registrazione nel LUL di somme marginali a fronte di trasferte

Quesito n. 27 del 14 aprile 2009 – Apprendistato stagionale.

Quesito n. 28 del 14 aprile 2009 - Correzione nel LUL.

Quesito n. 29 del 4 maggio 2009 - Cumulabilità di periodi di apprendistato stagionale.

Quesito n. 30 del 23 aprile 2009 - Lavoro intermittente al compimento del 25° anno di età

Quesito n. 31 del 21 aprile 2009 - Autocertificazione DURC e invio DMAG

Quesito n. 32 del 7 maggio 2009 – Apprendistato stagionale.

Quesito n. 33 del 23 aprile 2009 – Locazione beni mobili

Quesito n. 34 del 30 aprile 2009 – Autocertificazione per rilascio DURC.

Quesito n. 35 del 4 maggio 2009 – Dichiarazione per benefici contributivi.

Quesito n. 36 del 1° giugno 2009 – Compenso per attività di liquidatore – LUL

Quesito n. 37 del 1° giugno 2009 – Compenso per sindaco.

Quesito n. 38 del 1° giugno 2009 – Divieto di visite preassuntive; ambito di applicazione.

Quesito n. 39 del 1° giugno 2009 – RegISTRAZIONI festività nel LUL

Quesito n. 40 del 1° giugno 2009 – Lavoro domestico, comunicazione di assunzione.

Quesito n. 41 del 1° giugno 2009 – Pause retribuite e registrazioni trasferte.

Quesito n. 42 del 1° giugno 2009 – Apprendistato professionalizzante – formazione.

Quesito n. 43 del 1° giugno 2009 – Inquadramento lavoratore subordinato.

Quesito n. 44 del 1° giugno 2009 – Istituzione LUL ed ente pubblico non economico.

Quesito n. 45 del 22 giugno 2009 – Sicurezza sul lavoro: RLS e POS.

Quesito n. 46 del 16 giugno 2009 – Apprendistato professionalizzante per artigiano.

Quesito n. 47 del 11 giugno 2009 – Informazioni su segnalazione azienda.

Quesito n. 48 del 11 giugno 2009 – Requisiti per il rilascio dell'autorizzazione all'attività di *somministrazione per agenzia polacca*.

Quesito n. 49 del 16 giugno 2009 – Riposo settimanale dell'adolescente.

Quesito n. 50 del 22 giugno 2009 – Libro Unico per collaboratori e lavoratori a chiamata.

Quesito n. 51 del 6 luglio 2009 – Apprendistato e D.Lgs. 151/2001.

Quesito n. 52 del 22 giugno 2009 – Lavoro accessorio mediante “voucher”.

Quesito n. 53 del 6 luglio 2009 – Mini co.co.co.

Quesito n. 54 del 6 luglio 2009 – Prestazioni occasionali e regime previdenziale.

- Quesito n. 55 del 6 luglio 2009 – Apprendistato part-time.
- Quesito n. 56 del 6 luglio 2009 – Lavoro accessorio mediante “voucher”.
- Quesito n. 57 del 6 luglio 2009 – Lavoro a chiamata.
- Quesito n. 58 del 10 luglio 2009 – *Tessera di riconoscimento in regime di appalto*
- Quesito n. 59 del 24 luglio 2009 – Licenziamento e congedo straordinario ex artt. 4 L. 53/2000 e 42 D.Lgs. 151/2001
- Quesito n. 60 del 6 luglio 2009 – Apprendistato e D.Lgs. 151/2001
- Quesito n. 61 dell’8 luglio 2009 – Comunicazione VARDATORI.
- Quesito n. 62 del 10 luglio 2009 – Lavoro accessorio mediante “voucher” nel settore spettacolo.
- Quesito n. 63 del 28 luglio 2009 – Accordo aziendale utilizzo impianti di videosorveglianza.
- Quesito n. 64 del 24 luglio 2009 – Sospensione co.co.pro.
- Quesito n. 65 del 28 luglio 2009 – Sanzioni e pluralità di illeciti.
- Quesito n. 66 del 28 luglio 2009 – Poteri di vigilanza e sanzioni.
- Quesito n. 67 dell’11 agosto 2009 – Cantieri edili e registro infortuni
- Quesito n. 68 dell’11 agosto 2009 – Pausa dei videoterminalisti.
- Quesito n. 69 dell’11 agosto 2009 – Differimento obblighi contributivi ed elaborazione LUL.
- Quesito n. 70 del 12 agosto 2009 – Lavoro Sommerso
- Quesito n. 71 del 1° settembre 2009 – *Congedo straordinario ex art. 42 D.Lgs. 151/2001.*
- Quesito n. 72 del 3 settembre 2009 – Voucher lavori domestici
- Quesito n. 73 del 4 settembre 2009 – Interdizione anticipata ex art. 17, comma 2, lett. a), del D.Lgs. 151/2001
- Quesito n. 74 del 3 settembre 2009 – Tournée Coro Ucraino in Italia
- Quesito n. 75 del 28 settembre 2009 – Consorzio per la gestione amministrativa del personale dipendente delle singole società consorziate.
- Quesito n. 76 del 7 ottobre 2009 – Diritti dell’associato in partecipazione
- Quesito n. 77 del 28 settembre 2009 – Pluralità di rapporti di lavoro e orario di lavoro.
- Quesito n. 78 del 28 settembre 2009 – Donazione azienda, adempimenti nei confronti della Dpl e Centro per l’impiego
- Quesito n. 79 del 28 settembre 2009 – Lavoratore notturno
- Quesito n. 80 del 7 ottobre 2009 – Astensione anticipata per maternità e altra attività lavorativa
- Quesito n. 81 del 12 ottobre 2009 – Trasferimento apprendista

Quesito n. 82 del 4 novembre 2009 – Lavoro a chiamata nel settore autotrasporti

Quesito n. 83 del 12 ottobre 2009 – Libro Unico del Lavoro - modalità di tenuta informatica.

Quesito n. 84 del 13 ottobre 2009 – Contratti di solidarietà per imprese non rientranti nel campo di applicazione della Cigs (legge n. 236/93).

Quesito n. 85 del 13 ottobre 2009 – Lavoro intermittente - monetizzazione delle ferie.

Quesito n. 86 del 21 ottobre 2009 – Co.co.co. per dipendente di altra Pubblica Amministrazione.

Quesito n. 87 del 21 ottobre 2009 – Procedura di mobilità e relativa indennità per lavoratori di società con durata predeterminata.

Quesito n. 88 del 13 ottobre 2009 – Regolarizzazione badanti

Quesito n. 89 del 2 novembre 2009 – job sharing e orario di lavoro

Quesito n. 90 del 21 ottobre 2009 – Trasformazione da azienda artigiana a industriale - Disciplina applicabile.

Quesito n. 91 del 13 ottobre 2009 – Voucher lavori domestici di assistenza saltuaria a genitore con problemi di salute.

Quesito n. 92 del 2 novembre 2009 – Orario part-time inferiore al minimo previsto dal CCNL.

Quesito n. 93 del 21 ottobre 2009 – Lavoro intermittente nel commercio ambulante.

Quesito n. 94 del 2 novembre 2009 – Cig o Cigs in deroga

Quesito n. 95 del 11 novembre 2009 – Indennità di trasferta nel settore edile

Quesito n. 96 del 11 novembre 2009 – CCNL pubblici esercizi e maggiorazioni lavoratori stagionali.

Quesito n. 97 del 4 novembre 2009 – Lavoro accessorio per impresa familiare pompe funebri.

Quesito n. 98 del 4 novembre 2009 – Lavoro intermittente per impresa familiare pompe funebri.

Quesito n. 99 del 5 novembre 2009 – Lavoro accessorio per piccola industria.

Quesito n. 100 dell'11 novembre 2009 – Apprendistato professionalizzante con formazione aziendale.

Quesito n. 101 dell'11 novembre 2009 – Contratto di lavoro a termine

Quesito n. 102 dell'11 novembre 2009 – Apprendistato professionalizzante.

Quesito n. 103 del 26 novembre 2009 – Sospensione consensuale dell'apprendistato professionalizzante e proroga della durata.

Quesito n. 104 del 26 novembre 2009 – Rapporto di lavoro tra familiari titolari di impresa individuale.

Quesito n. 105 del 7 dicembre 2009 – Monetizzazione ferie nel lavoro a tempo determinato stagionale.

Quesito n. 106 del 26 novembre 2009 – Permessi ex L. 104/1992 e lavoro straordinario.

Quesito n. 107 del 26 novembre 2009 – Livello di inquadramento apprendista “cameriere di sala”.

Quesito n. 108 del 7 dicembre 2009 – Licenziamenti per costituzione studio professionale associato.

Quesito n. 109 del 26 novembre 2009 – Voucher per pensionati

Quesito n. 110 del 14 dicembre 2009 – Sospensione dell'apprendistato per congedo formativo.

Quesito n. 111 del 7 dicembre 2009 – Tirocinio formativo durante astensione per maternità.

Quesito n. 112 del 14 dicembre 2009 – Lavoro intermittente per requisiti oggettivi e temporali

Quesito n. 113 del 21 dicembre 2009 – Cedolino per tredicesima e LUL per lavoratori intermittenti.

Quesito n. 114 del 14 dicembre 2009 – Monetizzazione delle ferie nel lavoro intermittente.

Quesito n. 115 del 21 dicembre 2009 – Lavoro nero e regolarizzazione per un periodo successivo.

Quesito n. 116 del 21 dicembre 2009 – Lavoro intermittente per attività di commercio.

Quesito n. 117 del 29 dicembre 2009 – Proroga co.co.pro.

Quesito n. 118 del 29 dicembre 2009 – Ambito di applicazione del Reg. CE n. 561/2006. Trasporto passeggeri. Lunghezza del percorso di linea/tratta.

Quesito n. 119 del 31 dicembre 2009 – Stabilizzazione personale precario.

Quesito n. 120 del 29 dicembre 2009 – Proroga co.co.pro. per servizio di accompagnamento a persone non vedenti.

Quesito n. 1 del 21 gennaio 2009 - Incarichi per servizi fotografici.

In riferimento al quesito proposto a mezzo lettera raccomandata del 7 gennaio 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

Ai sensi dell'art. 114 del D.Lgs. n. 267/2000 l'Azienda Speciale è ente strumentale dell'ente locale dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale e di proprio statuto, approvato dal consiglio comunale o provinciale.

Per quanto concerne la realizzazione dei servizi video per gli spettacoli dei Teatri di Civitanova, che sembra avvenire su compenso, non rientra nella competenza di questa Direzione il pronunciamento circa la regolarità delle procedure di affidamento di servizi e/o forniture. Peraltro non è chiaro se il compenso corrisposto alla ditta affidataria del suddetto servizio riguardi la prestazione d'opera in sé considerata o il prodotto artistico realizzato.

Relativamente alla posizione del foto-amatore, sulla base delle informazioni fornite non sembrano emergere profili rilevanti ai fini dell'applicazione della normativa in materia di lavoro, in quanto lo stesso non riceve alcun tipo di incarico dall'Azienda Speciale, né viene retribuito in qualche modo. Si ritiene pertanto che l'attività svolta dal foto-amatore su autorizzazione rappresenti non l'esecuzione di un incarico professionale o lavorativo in senso lato, ma solamente un'occasione di espressione artistica il cui risultato non riceve alcun compenso e viene utilizzato a fini esclusivamente documentali.

Non è possibile per questa Amministrazione, dunque, entrare nel merito della scelta dell'Azienda Speciale circa i soggetti cui concedere l'autorizzazione ad effettuare fotografie e/o riprese degli spettacoli dalla stessa organizzati.

Quesito n. 2 del 12 gennaio 2009 - Libro unico del lavoro con stampa meccanografica.

Per quanto concerne la numerazione del libro unico del lavoro con sistema a stampa meccanografica si evidenzia che trattandosi di un nuovo sistema che prende l'avvio con le retribuzioni del mese di gennaio 2009 (termine di stampa 16 febbraio 2009) è opportuno che la numerazione delle parti paga e presenze del LUL, riparta dal numero 1, secondo quanto chiarito dal Ministero con la nota n. 102 del 7 gennaio 2009.

Conseguentemente, le ditte non dovrebbero più continuare ad utilizzare i vecchi moduli, relativi ai fogli paga, preventivamente vidimati dall'Inail.

Tuttavia, in ottica di semplificazione, qualora il tracciato meccanografico per la parte paga rimanga identico potranno essere utilizzati i moduli già vidimati proseguendo con la numerazione in essere. Resta inteso che in tal caso dovranno essere vidimati anche i fogli relativi alla parte presenze in meccanografico.

Quesito n. 3 del 27 gennaio 2009 - Procedura Unilav - blocco invio

Si fa seguito alla segnalazione avanzata con nota dell'8 gennaio 2009 a mezzo posta elettronica e ai colloqui *medio tempore* intercorsi con il dott. Battistelli, incaricato dell'istruttoria, per comunicare che, a seguito di informazioni assunte, è effettivamente emerso che, allo stato, il codice Z160 non è utilizzabile al fine della definizione del luogo di nascita dell'assumendo lavoratore.

Per quanto è emerso dalla istruttoria svolta il predetto codice verrà inserito nel sistema soltanto a far tempo dal marzo 2009.

Nelle more, salvo quanto illustrato nel dettaglio in occasione dell'intercorso colloquio telefonico e sebbene la questione sia già stata posta all'attenzione dei sistemisti informatici del Ministero del Lavoro, la S.V. potrà utilmente riferire eventuali residue criticità al seguente indirizzo di posta elettronica: aiutotecnico@lavoro.gov.it.

Quesito n. 4 del 16 gennaio 2009 - Pluralità Libro Unico

L'art. 39 comma 1 D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008 stabilisce che il datore di lavoro privato ha l'obbligo di istituire e tenere il Libro Unico del Lavoro, e la Circolare del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali n. 20/2008 ha precisato che tale obbligo si concretizza nel dovere, da parte dei datori di lavoro, di istituire e tenere un solo ed unico libro.

Pertanto non è possibile parlare di stampa di due libri unici, ma, come indicato dal Vademecum sul Libro Unico del Lavoro del 5 dicembre 2008, al n. 14 della sezione "modalità di tenuta e calendario delle presenze", di due differenti "sezionali" del medesimo Libro Unico, dedicati uno ai dati retributivi, l'altro a quelli relativi al calendario delle presenze, la cui distinzione non deve comunque ledere l'unicità del Libro Unico.

In tale circostanza i due "sezionali" possono essere tenuti da soggetti differenti, purché vi sia piena corrispondenza fra le presenze registrate e i dati retributivi, purché i due soggetti tenutari (nel caso specifico azienda e consulente) siano ciascuno separatamente autorizzato alla tenuta, purché il supporto di fornitura all'autorità di vigilanza sia per tutti i soggetti cartaceo o magnetico, e a condizione che il datore di lavoro comunichi alla Direzione provinciale del lavoro interessata (in cui ha sede l'azienda) la tenuta separata del Libro Unico, indicando i soggetti e i contenuti di ciascuna sezione, e purché siano rispettati da ciascun soggetto le modalità e i contenuti della tenuta.

Il Vademecum chiarisce inoltre che ciascun soggetto autorizzato potrà stampare autonomamente gli elenchi riepilogativi di cui all'art. 4 del D.M. 9 luglio 2008 e che in un medesimo "foglio" del Libro Unico potranno essere inserite le presenze di più dipendenti.

Precisa infine che in caso di retribuzione differita la tenuta distinta delle diverse sezioni non determina un necessario differimento della data di registrazione del calendario presenze, che rimane fissata al 16 del mese successivo a quello di riferimento.

Quesito n. 5 del 3 febbraio 2009 - LUL in moduli a ciclo continuo.

I tracciati dei moduli a ciclo continuo che vengono prodotti all'attenzione della scrivente Direzione corrispondono nei loro contenuti a quanto richiesto dall'art. 1, comma 1, lett. a), del DM 9 luglio 2008, nonché dall'art. 39, commi 1 e 2 del DL n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, secondo quanto chiarito dalla Circolare n. 20/2008 e dal successivo Vademecum del 5 dicembre 2008.

Pertanto i moduli così composti di un foglio per la parte dedicata alle retribuzioni e di un foglio, in sequenza numerica, per la parte dedicata al calendario delle presenze, possono essere vidimati dalla sede Inail competente, essendo formalmente idonei ad integrare il Libro Unico del Lavoro.

Quesito n. 6 del 10 febbraio 2009 - Maternità anticipata per rischi connessi all'attività lavorativa ex art. 17 comma 2 lett. b) D. Lgs. n. 151/2001

In riferimento alla domanda di interdizione anticipata dal lavoro per maternità, in ipotesi di attività lavorativa prestata in ambiente ritenuto rischioso per le condizioni della lavoratrice-gestante, secondo il dettato normativo in oggetto, si specifica quanto appresso.

Il provvedimento di interdizione, emesso dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, deve essere adottato nel termine di giorni sette dalla ricezione della documentazione completa o dall'esito dell'attività di indagine effettuata dall'organo di vigilanza, al fine di valutare la reale sussistenza dell'ipotesi di rischio ambientale.

In tale circostanza, pertanto, l'inizio dell'astensione dal lavoro decorre dalla data del provvedimento stesso.

Tuttavia l'accertamento, allo stato attuale, viene svolto non solo dal servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro, ma anche da personale del Servizio Sanitario Nazionale, con la conseguenza che l'efficacia dell'interdizione dal lavoro decorrerà dalla data del primo provvedimento portato a conoscenza del datore di lavoro, ivi compreso quindi quello proveniente dal SSN.

Nella suddetta fattispecie, perciò, in attesa del provvedimento da parte di uno dei due organi sopra citati, la lavoratrice-gestante non è autorizzata a restare a casa, ma deve continuare a prestare la propria attività lavorativa, salvo assentarsi per altre motivate ragioni, quali, a titolo esemplificativo, malattia o ferie.

Il datore di lavoro, nella presente situazione, dovrà comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro, cui l'istanza è rivolta, la presenza di un rischio ambientale nella sede operativa, nonché l'impossibilità di spostare la lavoratrice ad altra mansione maggiormente confacente alla sua situazione di gestante, producendo al riguardo il documento della valutazione dei rischi nella parte speciale riguardante i rischi specifici riferiti alle gestanti o alle puerpere.

D'altronde, nelle more dell'emissione del provvedimento di cui trattasi, il datore di lavoro è altresì tenuto, sulla base del documento di valutazione dei rischi già citato, in costanza della prestazione lavorativa, ad adottare tutte le misure idonee a tutelare la salute della lavoratrice.

Si precisa, infine, che alla Direzione Provinciale del Lavoro di Macerata, allo stato attuale, non risultano pervenute istanze di interdizione per maternità causa rischio ambientale.

Quesito n. 7 del 10 febbraio 2009 - Termini per le registrazioni nel LUL.

Le scritturazioni obbligatorie sul Libro Unico del Lavoro, c.d. LUL, ai sensi dell'art. 39, c. 3 del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, relativamente ai dati di cui ai commi 1e 2 dello stesso articolo, devono avvenire *"per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo"*.

Il Vademecum sul LUL del 5 dicembre 2008 ha chiarito che è possibile la stampa di un prospetto paga ai soli fini interni senza numerazione, per l'erogazione dello stipendio, prima della elaborazione e della stampa del LUL.

Tuttavia, qualora la ditta sia pronta a valorizzare completamente i dati, tanto retributivi che del calendario presenze, alla data della corresponsione della retribuzione (ad es. al giorno 10 del mese successivo, come nel caso dell'interrogante), ben si potrà elaborare e stampare immediatamente il LUL, prima del termine finale del 16 del mese successivo a quello di riferimento.

Quesito n. 8 del 18 febbraio 2009 - Apprendisti qualificati – benefici contributivi legge 56/87

Il Ministero del Lavoro, con nota n. 3883 del 4 maggio 2006, rispondendo ad apposito interpello dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Udine, era già intervenuto sulle conseguenze contributive della trasformazione anticipata del rapporto di apprendistato, specificando che i benefici contributivi di cui all'art. 21, comma 6, della legge n. 56/1987 sono da collegare al momento fattuale della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e, pertanto, anche nella ipotesi in cui tale trasformazione avvenga in maniera anticipata rispetto al termine previsto nel contratto, il datore di lavoro potrà continuare a versare la contribuzione in misura ridotta per ulteriori 12 mesi.

Tale orientamento è stato da ultimo confermato dallo stesso Ministero con circolare n. 27 del 10 novembre 2008, la quale ha chiarito, in merito al mantenimento dello specifico regime contributivo dell'apprendistato, che lo stesso trova applicazione in quanto connesso esclusivamente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in qualunque tempo la stessa abbia luogo.

Quesito n. 9 del 10 febbraio 2009 - Stampa rimborsi e numerazione LUL.

L'art. 39, comma 2, del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, stabilisce che all'interno del Libro Unico del Lavoro devono essere effettuate tutte le annotazioni relative a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, comprese le somme a titolo di rimborso spese. Sulla base del dettato normativo, pertanto, i rimborsi spese, consistendo in elargizioni a favore del lavoratore, sono contenuti nella parte relativa ai dati retributivi.

I suddetti elementi, quindi, non devono e non possono essere confusi con i dati riferiti alle presenze. Tale fattispecie si evince anche dalla stessa disposizione di legge, ove, sempre all'art. 39, comma 2, prevede che il Libro Unico del Lavoro deve altresì contenere un calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi. In conclusione e in riferimento alla specifica questione, sarà competenza dello studio di consulenza, delegato alla tenuta della parte riguardante i dati retributivi dell'azienda, a doversi occupare della stampa dei rimborsi.

In riferimento al secondo quesito, relativo alla numerazione dei diversi "sezionali" del LUL, si precisa che l'azienda dovrà utilizzare una numerazione sequenziale in fase di stampa laser per ogni singolo foglio inerente le presenze dei dipendenti. Dal canto suo il consulente del lavoro, deputato ad elaborare e tenere il LUL per il sezionale delle retribuzioni, dovrà utilizzare il sistema di numerazione unitaria, per il quale ha ottenuto specifica autorizzazione da parte dell'Inail.

In tal caso, comunque, l'unicità del Libro Unico sarà garantita dalla gestione integrata dei dati, cioè dalla piena corrispondenza fra le presenze registrate e i dati retributivi elaborati.

Qualora il CED provveda ad eseguire le operazione di calcolo e stampa dei dati retributivi e del calendario delle presenze del Libro Unico può ricevere la delega anche solo dal professionista "supervisor" a sua volta delegato dall'azienda assistita.

Nulla vieta che l'azienda deleghi direttamente il CED per eseguire le operazione di calcolo e stampa dei dati retributivi e del calendario delle presenze del Libro Unico, senza nessuna comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro.

La predetta comunicazione, ex art. 40 d.l. n. 112/08, convertito in legge n. 133/08, è dovuta unicamente dai datori di lavoro qualora intendano tenere il Libro Unico del Lavoro presso uno dei soggetti abilitati di cui all'art. 1, co. 1 e 4, della legge n. 12/79.

Quesito n. 10 del 20 febbraio 2009 - Lavoro intermittente.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 10 febbraio 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

La tipologia contrattuale del lavoro intermittente può senza dubbio ben attagliarsi alle peculiari modalità di svolgimento dell'attività di gestione di biblioteche e musei con l'utilizzo di guide turistiche. Si tratta sicuramente di prestazioni che si intensificano in specifici periodi dell'anno (stagione estiva con particolare affluenza di turisti, mesi primaverili privilegiati dagli istituti scolastici per le gite di istruzione degli studenti, ecc.), ma di carattere discontinuo e non predeterminabili, quanto alle singole giornate, con ampio anticipo.

Peraltro, è necessario procedere ad alcune precisazioni per quanto attiene ai periodi di vostro interesse espressamente indicati nel quesito.

L'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 disciplina l'ipotesi di lavoro intermittente utilizzato per prestazioni da rendersi nel fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali o, ai sensi del secondo comma, negli ulteriori periodi predeterminati eventualmente previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale o territoriale.

Con la circolare n. 4/2005 contenente chiarimenti e indicazioni operative ai fini dell'applicazione del contratto di lavoro a chiamata, il Ministero del Lavoro ha precisato che ai sensi dell'articolo 37 si intende: a) *week-end*: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina; b) *vacanze natalizie*: il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio; c) *vacanze pasquali*: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo; d) *ferie estive*: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.

Pertanto l'assunzione di personale con contratto di lavoro intermittente per la gestione di biblioteche e musei sarebbe legittima solo nei mesi da giugno a settembre, nonché durante i soli week-end degli altri periodi indicati.

Ciò chiarito, si può valutare una eventuale alternativa che sembra poter ugualmente soddisfare le esigenze prospettate. Considerata la particolare concentrazione temporale delle prestazioni lavorative richieste alle guide turistiche da assumere, si ritiene, infatti, che la ditta da voi assistita possa optare per un regime di orario globalmente ridotto rispetto a quello ordinario.

In particolare sembra adattarsi alla situazione prospettata un contratto a tempo parziale di tipo verticale, in cui l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno: in un siffatto rapporto di lavoro le guide turistiche potrebbero lavorare ad orario pieno, ma solo per alcuni giorni della settimana, o per alcune settimane del mese o mesi dell'anno. Si ricorda, peraltro, che una maggiore flessibilità del lavoro a tempo parziale è consentita dalla eventuale introduzione nel contratto individuale di lavoro di apposite clausole flessibili e di elasticità (le clausole flessibili della prestazione riguardano la collocazione temporale della prestazione lavorativa; le clausole di elasticità consentono al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione, senza che le ore in più valgano come straordinario).

Per l'introduzione di entrambi i tipi di clausole, tuttavia, sono necessari il consenso espresso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro (tenendo presente che l'eventuale rifiuto non può costituire motivo di licenziamento), nonché l'espressa previsione da parte della contrattazione collettiva.

Quesito n. 11 del 12 febbraio 2009 - Istituzione LUL

L'art. 39, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, stabilisce che la generalità dei datori di lavoro privati è assoggettata agli obblighi di istituzione, tenuta e conservazione del nuovo libro unico del lavoro. In tal senso il legislatore ha pertanto escluso dalla disciplina sopra citata le amministrazioni pubbliche, le quali sono esonerate dall'istituzione e tenuta del suddetto libro.

Il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha ulteriormente precisato la portata del dettato normativo, con risposta ad interpellato n. 3/2009 del 6 febbraio 2009, in riferimento agli enti pubblici economici. Preliminarmente si premette che gli enti pubblici economici sono quegli enti dotati di personalità giuridica, patrimonio e personale dipendente propri, ai quali viene applicata la disciplina del lavoro privato. Gli stessi sono però, a tutti gli effetti, degli enti pubblici, i cui organi di vertice vengono nominati, in tutto o in parte, dai Ministeri competenti in relazione al settore. Considerato che la normativa sul libro unico del lavoro non effettua alcun riferimento a tale tipologia di enti, il Ministero ha stabilito che i medesimi sono esclusi dalla disciplina relativa al nuovo libro.

Sulla base di quanto sopra, pertanto, in mancanza di elementi utili a comprendere la odierna natura giuridica e istituzionale dell'IRCER, ove l'interrogante abbia natura di amministrazione pubblica o ente pubblico economico, non sarà tenuto all'istituzione e compilazione del libro unico del lavoro, neanche con riferimento ai braccianti agricoli. Se, al contrario, l'istituto in indirizzo è da considerarsi giuridicamente un datore di lavoro privato a tutti gli effetti, esso allora sarà sottoposto al regime previsto dal D.L. n. 112/2008, con conseguente necessaria istituzione del libro unico del lavoro.

Quesito n. 12 del 18 febbraio 2009 - Registrazione obbligatoria nel LUL

Ai sensi del co. 2 dell'art. 1 del D.M. 9 luglio 2008, ciascuna annotazione relativa allo stato di presenza o di assenza dei lavoratori deve essere effettuata utilizzando una causale precisamente identificata e inequivoca. La circolare ministeriale n. 20/2008, precisa, sul punto, che tali causali devono risultare da una apposita legenda che funge da "decodificazione", la quale può essere tenuta «anche separatamente dal libro unico», purché a disposizione degli organismi di vigilanza. Infatti, l'ultimo periodo dell'art. 1, c. 2 del decreto ministeriale espressamente prevede che *«in caso di annotazione tramite codici o sigle, il soggetto che cura la tenuta del libro unico del lavoro rende immediatamente disponibile, al momento della esibizione dello stesso, anche la decodificazione utile alla piena comprensione delle annotazioni e delle scritturazioni effettuate»*.

Per quanto concerne in particolare le assenze, esse vanno specificate in qualsiasi caso: non è sufficiente registrare l'assenza in quanto tale oppure le ore parzialmente lavorate, occorre anche indicare la casistica specifica dell'assenza riscontrata, giornaliera (ad es. ferie o malattia) o anche oraria (ad es. permesso o rol). Ne consegue che la parte delle presenze relativa ai giorni di riposo o alle domeniche, non va lasciata in bianco, ma compilata indicando la relativa causale (es: "F" festivo, "D" domenica o altre causali simili). Analogamente, nel caso dei riposi compensativi la parte delle presenze va sempre compilata con la specifica causale.

Si precisa, in relazione alle ipotesi sopra evidenziate, che le giornate di riposo, con specifica indicazione della causale, di regola non possono essere indicate su un rigo specifico, salvo che il rigo sia unico e valido per tutte le diverse tipologie di assenza rilevate nel mese di riferimento.

Per quanto concerne il pagamento delle ore di viaggio in luogo dell'indennità di trasferta, si rappresenta che, per una simile eventualità, deve soccorrere una specifica previsione da parte della contrattazione collettiva. Tuttavia, in tale caso, le ore di viaggio, retribuite in luogo dell'indennità di trasferta, non vanno indicate nella parte del calendario presenze, ma registrate nella parte retributiva del

LUL con la specifica voce descrittiva, giusto il disposto di cui all'art. 39, comma 2, del DL n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, alla luce del quale *“nel Libro Unico deve essere effettuata un’annotazione relativa alle somme in danaro o natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, compresi le somme a titolo di rimborso spese”*.

Quesito n. 13 del 18 febbraio 2009 - Numerazione sezionali LUL.

Il professionista o soggetto abilitato, autorizzato alla numerazione unitaria del Libro Unico del Lavoro, nella parte che elabora per quanto di competenza, riferita nel caso specifico posto dall'interrogante al dato retributivo, è tenuto alla obbligatoria sequenzialità numerica della numerazione unitaria appunto. D'altro canto, pur essendo sequenziale e progressiva l'elaborazione del LUL per ogni mese di riferimento, se si osserva la questione dal lato della singola azienda il LUL incontra inevitabilmente dei “buchi” tra una mensilità e l'altra, determinati dal fatto che l'elaborazione attiene evidentemente alle varie aziende clienti del consulente risultanti in delega dalla apposita autorizzazione alla numerazione unitaria dal Punto Cliente Inail.

Nel momento in cui, comunque, viene rispettata la numerazione sequenziale e unitaria, senza lasciare spazi vuoti né “saltare” numeri, il professionista può ritenere di avere agito correttamente nella elaborazione del LUL della singola azienda.

Sarà poi l'ispettore del lavoro a dovere e potere verificare le numerazioni precedenti (rispetto alla prima) a quelle relative alla ditta esaminata ovvero le numerazioni successive (rispetto all'ultima), al fine di accertare la correttezza nella compilazione del sezionale del LUL.

Si precisa inoltre che un'eventuale anomalia riscontrata dall'organo di vigilanza, ove raggiunga gli estremi di un comportamento colposo o doloso posto in essere dal professionista, al fine di favorire un atteggiamento illegale dell'azienda-cliente, potrà essere segnalato all'Inail, che potrà procedere alla eventuale sospensione o revoca dell'autorizzazione al professionista.

Si specifica altresì che, nell'ipotesi prospettata, essendo il datore di lavoro il tenutario del LUL, lo stesso dovrà esibire, in sede di verifica ispettiva, i dati retributivi elaborati dal consulente unitamente ai dati delle presenze, elaborati personalmente.

Quesito n. 14 del 4 marzo 2009 - Contratto di lavoro intermittente.

Ai sensi degli articoli 34 e 40 del D.Lgs. n. 276/2003, l'individuazione delle attività lavorative per le quali è ammesso il contratto di lavoro intermittente è rimessa alla contrattazione collettiva ovvero, in via provvisoriamente sostitutiva, al decreto 23 ottobre 2004 emanato dal Ministero del Lavoro.

Tale decreto ha operato un rinvio alla tabella allegata al Regio Decreto n. 2657 del 1923 dove vengono elencate attività che, per il proprio carattere di discontinuità, giustificavano, per il legislatore del 1923, regimi speciali in materia di orario di lavoro e che pertanto si prestano ad essere considerate come parametro oggettivo ai fini dell'individuazione, richiesta dall'art. 34, comma 1, D.Lgs.n. 276/2003, delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche di ogni settore.

Il predetto Regio Decreto, al n. 46, indica: *“operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del Lavoro sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro”*.

Considerato che quella svolta dalle imprese di pompe funebri è un tipo di attività che si caratterizza di sicuro per una discontinuità della prestazione lavorativa, la stessa può rientrare tra le attività indicate al

punto 46 del Regio Decreto, ma soltanto in linea generale, stante la necessaria verifica, caso per caso, della natura intermittente della prestazione lavorativa da parte del personale ispettivo di questa Direzione.

Quesito n. 15 del 2 marzo 2009 - Sanzioni amministrative constatate dall'Agenzia delle entrate

La mancata indicazione dei dati e degli elementi utili a risalire alla fattispecie concreta richiamata impedisce una completa valutazione del caso.

Ad ogni buon conto si tenga presente che la Circolare n. 56/E del 24 settembre 2008 dell'Agenzia delle Entrate ha correttamente statuito in ordine alla competenza riguardo i ricorsi avverso i provvedimenti sanzionatorio dell'Agenzia in merito alla maxisanzione contro il lavoro sommerso, sulla scorta della pronuncia della Corte costituzionale con sentenza n. 130 del 14 maggio 2008, individuando la titolarità della giurisdizione in capo al Giudice Unico del Tribunale del luogo in cui l'illecito è stato commesso, mediante ricorso in opposizione, in forza degli articoli 22 e seguenti della legge n. 689/1981.

Inoltre si evidenzia che la pronuncia della Direzione Regionale del Lavoro, presumibilmente su illeciti amministrativi non strettamente conseguenti alla posizione irregolare di cui al provvedimento irrogante la maxisanzione, non è idonea ad incidere sulla legittimità della irrogazione della stessa sanzione di cui all'art. 3, comma 3, del DL n. 12/2002, convertito con modificazione dalla legge n. 73/2002, da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Quesito n. 16 del 10 marzo 2009 - Lavoro intermittente al compimento del 25° anno di età

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 2 marzo 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

Si ritiene di poter condividere la soluzione proposta circa il perdurare della validità, anche dopo il compimento del venticinquesimo anno di età del lavoratore, del contratto di lavoro intermittente stipulato nel rispetto delle condizioni soggettive previste ai sensi dell'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003. Ciò sia in virtù del generale principio della conservazione del contratto legittimamente stipulato, sia alla luce delle indicazioni contenute nella Circolare del Ministero del Lavoro n. 7 del 25 marzo 2008 richiamata dall'interrogante.

Se il Ministero, all'atto di fornire precisazioni a seguito della temporanea espulsione dall'ordinamento del contratto di lavoro intermittente operata dalla legge n. 247/2007, ha infatti inteso confermare la piena efficacia dei contratti a tempo indeterminato già in essere, anche oltre il 1° gennaio 2008, salvo il recesso di una delle parti o la risoluzione per mutuo consenso, non c'è ragione per cui non si dovrebbe riconoscere il mantenimento di analoga validità al contratto stipulato con soggetti di età inferiore ai 25 anni quando, a tutt'oggi, la fattispecie del lavoro a chiamata ha, peraltro, ritrovato piena operatività nel panorama della contrattualistica del lavoro, ai sensi dell'art. 39, comma 11, del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008.

Per mero tuziorismo si precisa che il soggetto in parola, successivamente al compimento del venticinquesimo anno di età, non potrà invece stipulare alcun nuovo contratto di lavoro intermittente, con il medesimo o con diverso datore di lavoro, se sorretto dalla sola causale soggettiva che, a partire da quel momento, come è evidente, non potrà essere più ricorrente

Quesito n. 17 del 2 marzo 2009 - elenchi riepilogativi mensili del personale occupato ex art.4 D.M. 9 luglio 2008.

Per i datori di lavoro agricoli che nel previgente regime normativo potevano adottare il registro di impresa semplificato, per aver i lavoratori assunti e occupati per un numero di giornate non superiore a 270 all'anno, non sussiste l'obbligo di documentare la registrazione delle presenze nel libro unico del lavoro per tali lavoratori, come chiarito dalla Circolare n. 20/2008 del Ministero del lavoro e dal vademecum del 5 dicembre 2008. Conseguentemente, tenuto conto che la filosofia della modifica legislativa è quella di evitare qualsiasi complicazione e in un'ottica di ulteriore semplificazione, l'esonero dal documentare la registrazione delle presenze nel LUL vale anche ai fini degli elenchi riepilogativi mensili del personale, di cui all'art. 4 del D.M. 9 luglio 2008.

Ai sensi del co. 2 dell'art. 1 del D.M. 9 luglio 2008, *"ciascuna annotazione relativa allo stato di presenza o di assenza dei lavoratori deve essere effettuata utilizzando una causale precisamente identificata e inequivoca"*. Pertanto, in relazione ai collaboratori, è corretto registrare le assenze degli stessi, che hanno riflesso su istituti legali o prestazioni previdenziali, come chiarito dalla circolare n. 20/08 e dal vademecum, mediante un'annotazione libera che riporti, a titolo esemplificativo, anche la locuzione *"infortunio dal ... al ..."*. Ne consegue che per tale categoria di lavoratori, le assenze, già liberamente annotate nel LUL, non necessitano di ulteriore registrazione negli elenchi riepilogativi eventualmente richiesti dagli organi di vigilanza.

Per quanto concerne, infine, il personale retribuito in misura fissa o a giornata intera o a periodi superiori, per il quale il datore di lavoro può limitarsi ad annotare nel LUL la giornata di presenza al lavoro (ad es. utilizzando il segno "P"), oltre ai dati delle assenze con le rispettive inequivoche causali, si ritiene che negli elenchi riepilogativi andranno riportate analogamente le sole assenze

Quesito n. 18 del 9 marzo 2009 - Elenchi riepilogativi mensili.

L'art. 4 c. 1 del D.M. 9 luglio 2008 conferisce al personale ispettivo il potere di chiedere ai datori di lavoro, oggetto di verifica ispettiva, l'esibizione di elenchi riepilogativi mensili del personale occupato, e dei dati individuali, se richiesto, relativi alle presenze, alle ferie e ai tempi di lavoro e di riposo.

Quanto sopra, secondo quanto precisato dalla normativa e ribadito dal Ministero del Lavoro da ultimo nel Vademecum del 5 dicembre 2008, solo nei riguardi delle aziende che occupano più di dieci lavoratori o che operano con una pluralità di sedi stabili.

L'art. 5 del D.M. 9 luglio 2008 ha altresì specificato che si considera sede stabile di lavoro "qualsiasi articolazione autonoma della impresa, stabilmente organizzata, che sia idonea ad espletare, in tutto o in parte, l'attività aziendale e risulta dotata degli strumenti necessari, anche con riguardo alla presenza di uffici amministrativi" e, ai fini del calcolo dei lavoratori, ha chiarito che "si computano i lavoratori subordinati, a prescindere dall'effettivo orario di lavoro svolto, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo, che siano iscritti sul libro unico del lavoro".

Pertanto, considerato che tali elenchi riepilogativi hanno lo scopo di rappresentare la forza lavoro dell'azienda al momento dell'ispezione ed evidenziare l'effettiva organizzazione dei tempi di lavoro e di riposo concretamente praticata in azienda, e considerato altresì che gli stessi devono fornire un quadro aziendale per ogni mese di riferimento, si ritiene che all'interno dei medesimi debbano essere contenute le indicazioni relative ai dipendenti in forza e a quelli cessati nei mesi oggetto di richiesta.

Si precisa inoltre che gli ispettori hanno facoltà di richiedere i suddetti elenchi in riferimento ai cinque anni che precedono l'inizio dell'accertamento e che quindi, qualora la richiesta riguardi diverse e

molteplici mensilità, l'ispezionato dovrà provvedere alla redazione degli elenchi distinti per mese, con l'indicazione, se richiesta, dei dati delle presenze.

Va altresì specificato che, così come indicato nel Vademecum del 5 dicembre 2008, la forma degli elenchi riepilogativi è libera, e può essere disposta oltre che in base ai mesi di riferimento, anche in base alle diverse sedi stabili dell'azienda.

Nel caso specifico proposto dal richiedente si fa presente che nessuno degli esempi riportati rientra nella facoltà per il personale ispettivo di richiedere gli elenchi riepilogativi mensili, in quanto non attiene né ad azienda con un numero di lavoratori superiore a 10, né ad azienda operante su differenti sedi stabili.

Quesito n. 19 del 10 marzo 2009 - RegISTRAZIONI collaboratori coordinati e continuativi a progetto.

Ai sensi dell'art. 39, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, i collaboratori coordinati e continuativi a progetto devono essere registrati nel libro unico del lavoro.

Tuttavia, stante la particolarità del rapporto di lavoro, di natura parasubordinata, in base alla quale non è possibile stabilire *a priori* i tempi necessari per il compimento del progetto, le registrazioni sul libro unico del lavoro, riferite a tale tipologia di lavoratori, devono essere limitate alla parte dedicata ai dati identificativi e a quella contenente i dati retributivi e non invece a quella riguardante i dati delle presenze.

In merito, infatti, si specifica che la Circolare n. 20/2008 e il Vademecum del 5 dicembre 2008 hanno chiarito espressamente che in riferimento ai collaboratori coordinati e continuativi devono essere effettuate soltanto le registrazioni relative alle assenze dal lavoro e limitatamente alle assenze a carattere obbligatorio (come, ad es., malattia, infortunio, maternità) e che hanno riflesso su istituti legali o prestazioni previdenziali, ma liberamente e all'interno della parte riguardante la descrizione dei dati retributivi, previdenziali e fiscali.

Pertanto, con riguardo alle suddette categorie, non deve essere tenuto un calendario delle presenze, essendo necessaria solo una annotazione libera, sul cedolino del libro unico, di quelle assenze che incidono direttamente sull'obbligo di astensione dal lavoro e che quindi sono conoscibili o conosciute dal datore di lavoro.

La suddivisione deve, inoltre, seguire una logica precisa, come, nel caso di specie, la gestione delle diverse sedi territoriali dell'azienda; ogni soggetto autorizzato, infine, dovrà naturalmente rispettare le modalità e i contenuti di tenuta del libro unico.

Quanto sopra in un'ottica di estrema semplificazione e con l'ulteriore precisazione che comunque gli elenchi riepilogativi, di cui all'art. 4 DM 9 luglio 2008, devono poter essere prodotti da ciascun singolo tenentario in caso di espressa richiesta da parte del personale ispettivo

Quesito n. 20 del 13 marzo 2009 - Codice Kosovo UniLav (seguito Quesito 3/09)

Da rassicurazioni ricevute per il tramite della Direzione generale per l'attività ispettiva si comunica che in data 16 marzo 2009 verrà rilasciato un aggiornamento del sistema che contempla, finalmente e tra gli altri, il codice z160 in favore dei lavoratori kossovari.

Quesito n. 21 del 18 marzo 2009 - Mancato rispetto termini di pagamento di fatture rilasciate da imprese private ad Enti Pubblici.

In riferimento alla questione posta dall'interrogante, relativa all'ipotesi di concessione di "agevolazioni" alle imprese aventi rapporti di lavoro prevalentemente con Enti Pubblici, si riferisce che nulla risulta alla scrivente Direzione Provinciale del Lavoro circa i contenuti delle presunte affermazioni rese dal Direttore Generale, dott. Paolo Pennesi, e sinteticamente richiamate dall'interrogante stesso.

Ad ogni buon conto si segnala il seguente indirizzo e-mail per un eventuale contatto diretto con la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva: dgai_segreteria@lavoro.gov.it

Quesito n. 22 del 31 marzo 2009 - Lavoro dei minori e riposo settimanale.

In riferimento ai quesiti proposti a mezzo e-mail del 18 marzo 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

Al di là dell'opportunità offerta dal contratto di apprendistato con le sue caratteristiche formative, è comunque possibile assumere lavoratori di minore età anche con altre tipologie contrattuali di tipo subordinato purché ricorrano, come nel caso prospettato, i requisiti dell'età minima per l'ammissione al lavoro (16 anni) e dell'assolvimento dell'obbligo scolastico come definito dagli ultimi interventi di riforma (10 anni), nonché siano rispettate tutte le disposizioni di tutela previste dalla legge n. 977/1967. In concomitanza con il periodo scolastico è corretto utilizzare contratti di lavoro *part-time* o intermittente; durante il periodo delle vacanze estive l'assunzione potrà parimenti avvenire oltreché con contratto a chiamata anche con contratto a tempo determinato, indifferentemente con orario *part-time* o *full-time*. In tale ultimo caso, al fine di garantire il diritto all'istruzione in maniera non soltanto formale, ma anche sostanziale, potrebbe essere opportuno valutare se il minore abbia o meno concluso con profitto l'anno scolastico.

Per quanto concerne il secondo quesito, un contratto di lavoro *part-time* per il fine settimana stipulato con un minore che, benché abbia assolto l'obbligo formativo dei 10 anni di istruzione, frequenti ancora corsi scolastici (nella fattispecie prospettata un liceo), consente di osservare un orario di lavoro che in relazione alla quantità e all'articolazione sia tale da non pregiudicare la frequenza ai corsi di studio del lavoratore studente. In tal modo sarebbe garantito il diritto all'istruzione e alla formazione per almeno 12 anni (quindi fino al 18° anno) o comunque fino al conseguimento di una qualifica di durata almeno triennale entro il 18° anno di età, come previsto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 76/2005. Nel caso specifico di attività di ristorazione, il regime dei riposi per il lavoratore minore in questione (tecnicamente "adolescente", atteso che abbia compiuto i 16 anni) assunto con contratto *part-time* presenta le seguenti particolarità: può essere concesso un riposo settimanale di un solo giorno senza che il datore di lavoro incorra in illecito penale, atteso che nei rapporti di lavoro a tempo parziale si applica il principio di proporzionamento non soltanto con riferimento alla retribuzione, ma anche, nei limiti in cui sia possibile, agli altri istituti (si veda Cass. Pen., Sez. III, 16 luglio 2005, n. 26391: nell'occasione la Suprema Corte ha ulteriormente precisato che il riposo settimanale non può essere comunque inferiore a 24 ore); il riposo settimanale può essere concesso in un giorno diverso dalla domenica (art. 22, comma 4, legge n. 977/1967).

Quesito n. 23 del 1 aprile 2009 - Lavoro accessorio, ambito di applicazione.

In riferimento alla questione posta dal richiedente, relativa al possibile utilizzo del lavoro accessorio, di cui agli articoli 70 e seguenti del decreto legislativo n. 276/2003, in riferimento alla pulizia settimanale delle scale di un condominio, si espone quanto segue.

L'impiego di lavoro accessorio è consentito per prestazioni di natura meramente occasionale rese a favore di un committente e per un compenso complessivo non superiore a 5.000,00 euro nell'anno solare, in relazione al committente stesso.

L'articolo 70, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 276/2003, come modificato dall'articolo 22 del decreto legge n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, prevede che il lavoro accessorio possa essere utilizzato, tra gli altri, anche per l'esecuzione "*di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti*", e nell'ambito di tale oggetto, autorevole dottrina vi ha ricompreso attività richieste da cittadini privati (quali l'amministratore del caso rappresentato) o da condomini. Si ritiene, pertanto, che tra i lavori di pulizia possano rientrare le prestazioni inerenti la pulizia delle scale di un condominio.

Quindi, ferma restando la necessaria occasionalità della prestazione resa, nonché il limite massimo di euro 5.000,00 per il compenso da corrispondere, appare possibile utilizzare il lavoro accessorio nella fattispecie richiesta.

Si precisa, tuttavia, che tale orientamento attiene alla scrivente Direzione Provinciale del Lavoro e che, pertanto, al fine di avere, il suddetto rapporto lavorativo, validità oltre l'ambito territoriale di competenza, è opportuno proporre il medesimo quesito quale interpello, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 124/2004.

Quesito n. 24 del 1 aprile 2009 - LUL e CIGO

In riferimento alla questione posta dal richiedente, relativa alle iscrizioni da effettuare sul Libro Unico del Lavoro nell'ipotesi di richiesta di cassa integrazione guadagni ordinaria, nei mesi di aprile e maggio 2008, non autorizzata dalla Commissione competente, con particolare attenzione alle regolarizzazioni da porre in essere, si espone quanto segue.

Il rigetto della domanda di Cigo comporta da parte dell'azienda richiedente il pagamento delle retribuzioni non corrisposte. Da ciò deriva che l'impresa stessa, o il professionista o l'associazione che elabora il Libro Unico del Lavoro, dovrà indicare nella sezione retributiva dedicata ai dipendenti interessati la somma corrisposta a titolo di differenza retributiva per cassa integrazione non autorizzata, effettuando una specifica annotazione circa l'esplicazione della somma, il periodo cui si riferisce e il motivo per il quale la medesima viene erogata.

Relativamente al prospetto paga da consegnare al dipendente il soggetto che elabora il documento potrà, secondo la propria organizzazione, formare il prospetto paga in momenti differenti rispetto al Libro Unico e con qualsiasi modalità, in forma libera, purché i dati retributivi, fiscali e previdenziali contenuti nei due documenti siano sempre e comunque coincidenti per lo stesso periodo di riferimento. Sulla base di quanto sopra pertanto si ritiene non errato elaborare e consegnare al dipendente un prospetto paga contenente i soli elementi derivanti dalle differenze corrisposte per rigetto della CIGO, a condizione che, si ribadisce, i medesimi dati siano contenuti nella sezione retributiva del LUL e vi sia piena corrispondenza tra gli stessi.

Riguardo, infine, ai dati delle presenze da indicare nel "sezionale" presenze, appare corretto non effettuare alcuna registrazione sul Libro Unico del Lavoro considerato che la richiesta di CIGO ha riguardato i mesi di aprile e maggio dell'anno 2008, periodo in cui il LUL ancora non era stato normativamente previsto, e che le annotazioni riferite al suddetto momento saranno state effettuate nel "vecchio" registro paga, sezione presenze, oggi abrogato e, dunque, non più utilizzabile. Quanto sopra deriva dal fatto che nel "sezionale" presenze vengono registrate le giornate lavorative e non lavorative effettuate dal dipendente nei singoli mesi di riferimento, con la conseguenza che, nel caso di specie, l'annotazione della presenza attiene a periodi ormai pregressi e non rientranti nella disciplina del LUL.

Quesito n. 25 del 14 aprile 2009 - Registrazione nel LUL delle giornate di non lavoro

L'art. 39 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito nella Legge n. 133/2008, dispone che *“Il libro unico del lavoro deve altresì contenere un calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno, il numero delle ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi”*. Per quanto concerne i riposi, il dato interessa i riposi settimanali e non quelli giornalieri, che vengono calcolati sulla base delle ore lavorate registrate.

Orbene, nel caso di un rapporto di lavoro subordinato parziale di tipo verticale (ad es.: lavoro svolto solo 2 gg la settimana o 6 mesi in un anno), nei giorni in cui il lavoratore non presta il proprio lavoro, per specifica previsione contrattuale, nel LUL, nella parte relativa alle presenze, non dovrà essere effettuata nessuna registrazione.

Analogamente, come precisato dal Dicastero del Lavoro nella Circolare n. 20/2008, per i lavoratori che non svolgono temporaneamente alcuna prestazione lavorativa, come nel caso dei lavoratori intermittenti nei periodi di *stand by*, senza obbligo di rispondere alla chiamata, le registrazioni nel LUL riguarderanno unicamente la prima immissione al lavoro, il mese o i mesi in cui il lavoratore si trovi a svolgere l'attività lavorativa e la cessazione del rapporto di lavoro. Quindi nel LUL, nella sezione delle presenze, per i giorni di non lavoro nessuna registrazione dovrà essere effettuata (ad es.: nel mese di marzo un lavoratore ha lavorato solo dal 20 al 25, negli altri giorni non va registrato nulla). Fanno eccezione i lavoratori intermittenti che si obbligano a rispondere alla chiamata, per i quali il Ministero prevede che le scritturazioni sul LUL *“sono da intendersi sempre obbligatorie, anche nei periodi in cui il lavoratore percepisce la sola indennità di disponibilità”*. Per quanto concerne i lavoratori agricoli si precisa che i datori che assumono lavoratori occupati per un numero di giornate non superiore a 270 all'anno, per i quali il registro d'impresa veniva semplificato con la sola indicazione della retribuzione e della giornata di presenza al lavoro, nel nuovo quadro normativo, la Circolare n. 20/2008 stabilisce che per questi datori di lavoro sussiste l'esonero completo *“dal documentare la registrazione delle presenze nel libro unico del lavoro”*. Negli altri casi, un ruolo fondamentale sarà svolto dalla dichiarazione di assunzione o dal contratto di lavoro, in quanto se nei predetti documenti lo svolgimento della prestazione lavorativa è legata ad alcune tipologie di raccolto e, quindi, si svolgerà solo in alcune giornate della settimana o del mese, nelle presenze del LUL, per le giornate di non lavoro, non si dovrà effettuare nessuna registrazione. Qualora, invece, da specifica previsione contrattuale il rapporto di lavoro è distribuito su sei giorni alla settimana (come da CCNL Operai agricoli e florovivaisti), le assenze del lavoratore andranno sempre registrate con la relativa causale, giusta la previsione di cui al co. 2 dell'art. 1 del D.M. del 9 luglio 2008, secondo cui *“ciascuna annotazione relativa allo stato di presenza o di assenza dei lavoratori deve essere effettuata utilizzando una causale precisamente identificata e inequivoca”*.

Sulla questione valga, da ultimo, quanto riportato nel sito ufficiale del Ministero del Lavoro alla sezione C risposta n. 25 che di seguito si riporta: *“è evidente che per il LUL il riferimento, peraltro in analogia con quanto previsto in precedenza per la sezione presenze del preesistente libro paga, è al solo riposo settimanale. Non sembra, infatti, necessario gestire il calendario presenze del LUL con l'obbligo di una specifica indicazione relativa al riposo giornaliero, posto che lo stesso potrà comunque essere rilevabile sulla base delle ore lavorate registrate. D'altro canto, anche con riguardo al riposo settimanale va chiarito che nel LUL va specificamente annotato, con relativa causale inequivoca, non già qualsiasi riposo settimanale, ma soltanto i riposi che abbiano caratteristiche “fluttuanti”: si pensi al lavoro per turni, alle compensazioni, alla flessibilità o al godimento del riposo settimanale calcolato come media. Al contrario in caso di orario di lavoro normale standard (ad es. 40 ore settimanali su 5 giorni) può essere omessa qualsiasi indicazione nel LUL e il campo del giorno non lavorato può anche essere lasciato in bianco”*.

Quesito n. 26 del 14 aprile 2009 - Autocertificazione per rilascio DURC e registrazione nel LUL di somme marginali a fronte di trasferte

In base a quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del D.M. 24 ottobre 2007, i datori di lavoro sono tenuti ad autocertificare l'inesistenza di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'allegato A al medesimo decreto, ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito, alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, in base alla sede legale dell'impresa interessata, così come chiarito dalla Circolare n. 34/08 del Ministero del Lavoro. Detta autocertificazione, presentata e firmata dal solo legale rappresentante, sarà fornita una sola volta, restando inteso che ogni eventuale modifica di quanto dichiarato dovrà essere tempestivamente comunicata al medesimo Ufficio al quale la stessa è stata prodotta, entro trenta giorni dalla modifica stessa. Quanto alle modalità di invio dell'autocertificazione, ferma restando la possibilità di consegnare la stessa in forma cartacea, direttamente presso la competente Direzione provinciale del lavoro ovvero inviandola tramite raccomandata A/R o ancora a mezzo fax, il Ministero ha provveduto ad introdurre specifiche modalità di trasmissione informatica della autocertificazione, dettando precise istruzioni operative con la Circolare n. 10/2009, con riferimento al documento informatico recante firma digitale e trasmesso a mezzo posta elettronica certificata.

Per quanto concerne le somme di importo marginale erogate a fronte di trasferte, va precisato che per le spese non documentabili, quali ad esempio le spese telefoniche, i parcheggi, le mance o i depositi bagagli, eventualmente sostenute dal lavoratore, esiste una franchigia nel limite giornaliero stabilito dall'art. 51 del DPR 22 dicembre 1986, n. 917 (cd. TUIR); d'altronde sul punto il Vademecum del 5 dicembre 2008 sottolinea l'obbligo di registrazione (soltanto i totali e non ciascuna singola voce) di tutti i rimborsi spese, anche quando fiscalmente e contributivamente esenti. E' stato, peraltro, chiarito che la mancata annotazione di importi marginali o comunque non ricorrenti non è di regola sanzionabile, quando rimane escluso qualsiasi riflesso di carattere contributivo e fiscale, purché il datore di lavoro conservi una documentazione esplicativa. Ciò posto, si precisa che "ricorrente" va inteso come "non occasionalità", mentre "marginalità" ha il significato di "scarsa rilevanza economica" con riferimento alla retribuzione annua complessiva di riferimento.

Quesito n. 27 del 14 aprile 2009 – Apprendistato stagionale.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 2 aprile 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

A seguito delle modifiche apportate dall'art. 23 del D.L. 112/2008, convertito dalla L. 133/2008, è stato eliminato dalla disciplina del rapporto di lavoro di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 D.Lgs. 276/2003 il limite legale di durata minima del contratto, originariamente fissata in due anni. La Circolare Min. Lavoro n. 27 del 10 novembre 2008 ha poi esplicitamente evidenziato che *"risultano in particolare in linea con la nuova disciplina dell'istituto anche quei contratti collettivi che consentono l'assunzione di apprendisti da impiegare in cicli stagionali"*. Decade quindi l'esclusione dell'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante per lavorazioni o attività di breve durata ovvero a carattere stagionale, superando così la posizione espressa dallo stesso Ministero nei precedenti interventi con la Circolare n. 30/2005 e con l'interpello n. 3769 del 2006.

La Circolare n. 27/2008 ha peraltro precisato che sarà ora compito della contrattazione collettiva individuare percorsi formativi di durata anche inferiore ai due anni. Pertanto è legittimo procedere ad assunzioni di apprendisti per attività stagionali, purché nel rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi. Poiché dal quesito proposto non è possibile evincere quale sia il CCNL applicato dal pubblico esercizio in questione, a titolo esemplificativo si indicano le ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Federturismo del 27 luglio 2007 e del CCNL Assoturismo del 31 luglio 2007 che prevedono l'assunzione di apprendisti in appositi cicli stagionali.

Infine, per quanto concerne la procedura da seguire, non si evidenziano difformità rispetto agli usuali adempimenti previsti per le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.

Quesito n. 28 del 14 aprile 2009 - Correzione nel LUL.

Secondo quanto sancito dal Vademecum ministeriale del 5 dicembre 2008, qualora si rendano necessari dei correttivi al libro unico già elaborato, tali annotazioni possono essere effettuate, anche in correzione dei dati già registrati, in data postuma al 16 del mese successivo, attraverso l'indicazione del dato corretto nelle annotazioni del prospetto del LUL che viene elaborato nel mese in cui la correzione viene materialmente effettuata.

Pertanto, in relazione al caso prospettato la correzione può aver luogo nel successivo sequenziale numerico, come correttivo spontaneo.

Quesito n. 29 del 4 maggio 2009 - Cumulabilità di periodi di apprendistato stagionale.

A seguito delle modifiche introdotte in materia di apprendistato professionalizzante dal D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, il Ministero ha fornito alcuni chiarimenti sulla normativa vigente nella Circolare n. 27/2008.

In particolare, in merito alla cumulabilità dei rapporti di apprendistato di cui al quesito proposto, la Circolare 27/2008 ha espressamente chiarito che l'art. 8 della legge n. 25/1955 trova applicazione anche nei riguardi del cumulo di periodi di apprendistato classico con successivi periodi di apprendistato professionalizzante.

Pertanto, nel caso prospettato, il periodo complessivo dei 48 mesi consecutivi, all'interno del quale devono essere compresi i diversi rapporti di apprendistato secondo la previsione dello specifico C.C.N.L. citato dall'interrogante, deve considerarsi a partire dalla prima assunzione del 4 agosto 2006 effettuata con il contratto di "vecchio" apprendistato ex legge n. 25/1955.

Quesito n. 30 del 23 aprile 2009 - Lavoro intermittente al compimento del 25° anno di età

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 16 aprile 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

Si ritiene che sia corretto far proseguire, anche dopo il compimento del venticinquesimo anno di età del lavoratore, il contratto di lavoro intermittente stipulato nel rispetto delle condizioni soggettive previste ai sensi dell'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003. Ciò sia in virtù del generale principio della conservazione del contratto legittimamente stipulato, sia alla luce delle indicazioni contenute nella Circolare del Ministero del Lavoro n. 7 del 25 marzo 2008.

Si precisa che il soggetto in parola, successivamente al compimento del venticinquesimo anno di età, non potrà invece stipulare alcun nuovo contratto di lavoro intermittente, con il medesimo o con diverso datore di lavoro, se sorretto dalla sola causale soggettiva che, a partire da quel momento, come è evidente, non potrà essere più ricorrente.

Quesito n. 31 del 21 aprile 2009 - Autocertificazione DURC e invio DMAG

Il Ministero del lavoro con la Circolare n. 34 del 15 dicembre 2008 ha chiarito che, ai fini del rilascio del Durc *l'interessato è tenuto ad autocertificare l'inesistenza a suo carico di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'allegato A del D.M. del 24.10.07 ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito.*

Il Dicastero ha, altresì, precisato, quanto alle modalità di invio dell'autocertificazione, che la stessa potrà essere consegnata direttamente presso la competente Direzione provinciale del lavoro ovvero inviata tramite raccomandata A/R o a mezzo fax, oppure inoltrata con modalità di trasmissione informatica, secondo le istruzioni operative fornite con la Circolare n. 10 del 1 aprile 2009.

Pertanto, alla luce delle predette modalità di invio, benché le imprese agricole con la denuncia DMAG, quadro "D", autocertifichino, con cadenza trimestrale, quanto già previsto dall'art. 9 del D.M. sopra richiamato, si ritiene che in sede di prima applicazione, l'obbligo di inviare l'autocertificazione sussista anche per le stesse.

Quesito n. 32 del 7 maggio 2009 – Apprendistato stagionale.

Da un approfondimento in merito alla contrattazione collettiva applicata dal settore Pubblici Esercizi-Confcommercio, al quale si riferiva il quesito in precedenza proposto, risulta un'ipotesi di accordo del 27 luglio 2007 per il rinnovo del CCNL che disciplina anche l'apprendistato in cicli stagionali. Tale accordo prevede, in particolare, che: *"in attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di quarantotto mesi consecutivi di calendario"*.

Pertanto, tenendo conto dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 23 del D.L. 112/2008, convertito dalla L. n. 133/2008, il rapporto di lavoro in apprendistato professionalizzante per attività stagionali potrà essere effettuato, secondo le specifiche dell'Accordo richiamato nonché di quanto specificato dalla Circolare n. 27 del 10 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Per quanto concerne i limiti numerici, anche nell'assunzione degli apprendisti per attività stagionali è necessario rispettare il limite del 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro; qualora il datore di lavoro non occupi lavoratori qualificati o specializzati o se il loro numero è comunque inferiore a tre, non potranno essere assunti più di tre apprendisti.

Quesito n. 33 del 23 aprile 2009 – Locazione beni mobili

Il cliente oggetto del quesito inoltrato dall'interrogante è proprietario di alcuni beni mobili, strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa, beni di cui, si presume, sia proprietario e che utilizza per l'esercizio della propria attività di impresa.

Il datore di lavoro in questione, in quanto proprietario dei suddetti beni, ha la facoltà di disporre nel modo che ritiene più opportuno, ivi compresa la facoltà di concederli in locazione ad altro imprenditore.

Nel caso specifico, inoltre, la locazione dei beni indicati non incide sull'esercizio dell'attività commerciale da parte del locatore, che continuerà ad espletarsi con le consuete modalità, i consueti orari di lavoro e i medesimi lavoratori dipendenti.

Sulla base di quanto sopra, pertanto, i beni in esame potranno validamente essere concessi in locazione, purché il rapporto abbia ad oggetto esclusivamente i beni e non la prestazione lavorativa resa dai

dipendenti del datore di lavoro-locatore, al fine di evitare un'ipotesi di somministrazione abusiva e fraudolenta (agendo il datore di lavoro-locatore quale somministratore e il datore di lavoro-conduttore quale utilizzatore).

Per concludere in merito alla locazione dei beni mobili, l'art. 72 del T.U. n. 81/2008 stabilisce che il datore di lavoro che concede in uso beni strumentali deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, che i beni stessi sono conformi alle normative vigenti in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Sulla base di quanto sopra, pertanto, il locatore dovrà fornire al conduttore la suddetta dichiarazione, al fine di aver adempiuto alle disposizioni esistenti in materia di sicurezza, con particolare riferimento agli strumenti di lavoro.

Quesito n. 34 del 30 aprile 2009 – Autocertificazione per rilascio DURC.

Anzitutto si segnala che ogni informazione in merito all'oggetto del quesito che qui si riscontra potrà essere acquisita accedendo all'apposita sezione dedicata al Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), nel sito istituzionale del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. L'accesso diretto alla pagina è al seguente indirizzo www.lavoro.gov.it/lavoro/durc e consente di reperire con facilità tutta la normativa, la prassi e la modulistica utile per i diversi adempimenti obbligatori e per la migliore e completa informazione in materia di Durc, oltre a un servizio di risposta alle domande più frequenti (FAQ).

Nel merito entro il prossimo 30 aprile 2009 le Direzioni provinciali del lavoro sono chiamate a ricevere l'autocertificazione che il datore di lavoro deve presentare ai sensi del DM 24 ottobre 2007 per la fruizione di benefici normativi e contributivi secondo quanto previsto dalle Circolari ministeriali n. 5/2008 (che reca l'allegato completo delle fattispecie che costituiscono beneficio), n. 34/2008 (che introduce il modulo di autocertificazione cartaceo) e n. 10/2009 (che introduce il modulo di autocertificazione con firma digitale).

L'autocertificazione – che ha per oggetto l'attestazione di regolarità in merito alle violazioni di cui all'Allegato al DM 24 ottobre 2007 – deve essere presentata da tutti i datori di lavoro che hanno fruito o fruiscono dei benefici dal 1° gennaio 2007 in modalità cartacea direttamente alla DPL, in modalità informatica a mezzo e-mail al Ministero (AutocertificazioneDURC@mailcert.lavoro.gov.it) che poi provvederà a girarle direttamente alle DPL competenti per territorio. In entrambi i casi alla dichiarazione, che deve essere personale del rappresentante legale dell'azienda, dovrà essere allegato in copia un documento di identità del dichiarante.

Quesito n. 35 del 4 maggio 2009 – Dichiarazione per benefici contributivi.

L'art. 9, comma 3, del D.M. del 24 ottobre 2007 prevede che, ai fini del rilascio del DURC *“l'interessato è tenuto ad autocertificare l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'allegato A ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito”*.

Ne consegue che in mancanza di autocertificazione l'Inps potrà decidere di procedere anche ad una eventuale ripetizione delle somme, relative ai benefici contributivi usufruiti, fatta salva, in ogni caso, la possibilità per l'azienda di documentare e dimostrare la sussistenza dei requisiti per ottenere i predetti benefici.

Quesito n. 36 del 1° giugno 2009 – Compenso per attività di liquidatore - LUL

Considerato che la posizione del liquidatore non è disciplinata dalla normativa in materia di Libro Unico del Lavoro, né il Vademecum elaborato dal Ministero del Lavoro ha esaminato tale aspetto, il quesito proposto richiede un approfondimento circa la natura stessa del liquidatore di società.

Anche alla luce degli interventi di riforma del diritto fallimentare operati nel 2005 e nel 2006, e da ultimo con il decreto legislativo n. 169/2007 (cd. correttivo), risulta che la figura del liquidatore è assimilata a quella del curatore fallimentare, come già evidenziato in passato dalla prevalente dottrina e dalla giurisprudenza.

In particolare, il richiamo all'art. 39 contenuto nel secondo comma dell'art. 182 L. fall. elimina ogni eventuale dubbio sul fatto che il compenso del liquidatore vada erogato secondo i criteri e i parametri dettati per il curatore.

Pertanto, si ritiene che tale compenso sia escluso dal novero delle dazioni di denaro soggette a registrazione nel Libro Unico del Lavoro, nonché dalla comunicazione all'INAIL, in quanto il liquidatore non è un soggetto inserito nell'organizzazione dell'impresa.

Quesito n. 37 del 1° giugno 2009 – Compenso per sindaco.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 13 maggio 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

Per quanto concerne il regime di comunicazioni relative ai membri del collegio sindacale della società, soccorre la Nota n. 4746 del 14 febbraio 2007 del Ministero del Lavoro che esclude l'obbligo di comunicazione per le nomine dei componenti di organi di amministrazione e controllo di società. Nel caso prospettato non si dovrà quindi procedere ad effettuare la comunicazione UNILAV.

Il sindaco che non è libero professionista andrà iscritto al Libro Unico, tuttavia in ottica semplificatrice, secondo il Vademecum ministeriale va registrato soltanto nel mese in cui si verifica la materiale corresponsione di compensi e di rimborsi spese ovvero si effettuano conguagli.

Infine, essendo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società esclusi dal regime delle collaborazioni a progetto, ai sensi dell'art. 61, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, si applicano al sindaco le disposizioni circa la disciplina contributiva e assicurativa INAIL delle vecchie co.co.co.: i compensi erogati sono pertanto soggetti al prelievo INPS della gestione separata. Trattandosi, nella fattispecie prospettata, di un soggetto già assicurato presso altre forme di previdenza obbligatoria (lavoratore dipendente presso altra società), si applicherà l'aliquota del 17% (come confermata dalla legge n. 247/2007).

Quesito n. 38 del 1° giugno 2009 – Divieto di visite preassuntive; ambito di applicazione.

In riferimento alla questione posta dal richiedente, relativa alle visite mediche preassuntive di cui all'art. 41, comma 3, lettera a), del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, si espone quanto segue.

Le visite mediche obbligatorie di idoneità alle mansioni soggette a sorveglianza sanitaria, effettuate dal medico competente, non possono essere effettuate in fase preassuntiva a partire dal 16 maggio 2009, come indicato nel D.L. 30 dicembre 2008, n. 207, convertito con modificazioni dalla legge 27 febbraio 2009, n. 14.

L'assunzione del lavoratore rimane subordinata ad una visita medica preassuntiva esclusivamente in caso di lavoratori minorenni.

Relativamente agli apprendisti maggiorenni si evidenzia che il decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, poi convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133, all'art. 23, comma 5, lettera c), modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato, ha abrogato l'art. 4 della Legge 19 gennaio 1955, n. 25, pertanto, per gli apprendisti esposti a rischio specifico, permane solo l'obbligo della visita medica preventiva e periodica.

Quesito n. 39 del 1° giugno 2009 – Registrazioni festività nel LUL

Considerato che nel caso prospettato la retribuzione del giorno festivo è prevista specificatamente dal CCNL, nella sezione presenze del LUL è sufficiente indicare come causale la "F" di festivo, o altra annotazione simile purché inequivoca, trovando l'importo corrisposto puntuale indicazione nella sezione retributiva.

Da ultimo, ai fini delle registrazioni nel LUL, non sussistendo nessuna differenza tra prestatore di lavoro con retribuzione mensile anziché oraria e prestatori di lavoro con prestazione oraria, per le predette categorie di lavoratori, anche se in regime di lavoro a tempo parziale, ai fini della registrazione delle festività valgono le medesime considerazioni di cui sopra.

Quesito n. 40 del 1° giugno 2009 – Lavoro domestico, comunicazione di assunzione.

La circolare INPS n. 20/2009, esplicativa della normativa di cui al D.L. n. 185/2008, convertito con L. n. 2/2009, in particolare nelle previsioni riguardanti i datori di lavoro domestico, ha chiarito che nei riguardi dei lavoratori domestici la comunicazione inviata all'istituto stesso assuma efficacia anche nei confronti dei servizi competenti del MLSPS, dell'INAIL e della Prefettura-Ufficio territoriale di Governo.

Il contratto collettivo nazionale lavoro, riferito alla categoria lavoro domestico, attualmente vigente, prevede all'art. 1 che il suddetto contratto si applichi ai prestatori di lavoro, anche di nazionalità non italiana o apoliti, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto.

Parimenti il DPR n. 1403 del 31 dicembre 1971 stabilisce, all'art. 1, comma 2, che ai fini del citato decreto, per lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari si intendono i collaboratori e le collaboratrici che svolgono, esclusivamente per il funzionamento della vita familiare, le mansioni indicate dalle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro domestico.

Sulla base di quanto sopra, pertanto, si ritiene che nei riguardi dei lavoratori addetti ai servizi familiari a favore dei componenti le comunità religiose o militari possa trovare applicazione il CCNL del lavoro domestico, quale regolamentazione dei rapporti di lavoro, appunto, di natura domestica.

Nei riguardi di tali lavoratori, quindi, il datore di lavoro avrà ottemperato alle comunicazioni dovute mediante la comunicazione inviata all'INPS e non dovrà effettuare la comunicazione telematica con il modello UNILAV.

Quesito n. 41 del 1° giugno 2009 – Pause retribuite e registrazioni trasferte.

Per quanto concerne le pause retribuite usufruite dal lavoratore nello svolgimento della prestazione lavorativa, come nell'esempio riportato nel quesito, se le ore che risultano dalle timbrature

sono otto è corretto indicare nella sezione presenze del Libro unico del lavoro, le medesime ore delle timbrature.

Mentre in relazione alle ore di trasferta svolte dal dipendente, nella sezione presenze del Libro unico del lavoro si dovranno registrare le stesse con la specifica indicazione della relativa causale (es. ore trasferta 8 h causale "T"), giusto il disposto di cui al comma secondo dell'art. 1 del D.M. 9 luglio 2008, secondo cui ciascuna annotazione relativa allo stato di presenza o di assenza dei lavoratori deve essere effettuata utilizzando una causale precisamente identificata e inequivoca.

Qualora nell'ambito di una giornata lavorativa si assista ad una alternanza tra ore di trasferta e ore di lavoro ordinarie in azienda, nella parte presenze del Libro unico del lavoro si dovrà registrare specificatamente le ore di lavoro ordinarie distinte dalle ore di trasferta, con l'indicazione della relativa causale (es. ore lavorate ordinarie 4 h, ore di trasferta 4 h causale "T").

Quesito n. 42 del 1° giugno 2009 – Apprendistato professionalizzante – formazione.

In riferimento alla Vostra nota pervenuta in data 21 maggio 2009 si evidenzia che la possibilità di avvalersi di apprendistato professionalizzante con formazione interna non è condizionata al ricorrere di particolari requisiti indicati a livello legislativo. Il nuovo comma 5ter dell'art. 49 D.Lgs. 276/2003, introdotto dall'art. 23 D.Lgs. 112/2008, prevede che in caso di formazione esclusivamente aziendale *"i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi 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 dagli enti bilaterali"*.

Sul punto della formazione esclusivamente aziendale, la Circolare n. 27/2008 del Ministero del lavoro, ha peraltro precisato che sono proprio i contratti collettivi, di ogni livello, a stabilire cosa debba intendersi per "formazione esclusivamente aziendale" e a determinare il monte ore di formazione formale (anche inferiore a 120 ore annuali) necessario per l'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali.

In forza del dettato normativo è, infatti, la contrattazione collettiva a definire e disciplinare, per questo specifico "canale parallelo", la formazione aziendale che, anche alla stregua di quanto chiarito dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 50 nel 2005, non può essere aprioristicamente determinata né tanto meno condizionata dalle normative regionali, competenti a disciplinare negli altri casi i contenuti e le modalità di accesso all'offerta formativa pubblica e alle relative risorse finanziarie.

Ciò, evidentemente, anche nell'ottica di rendere la formazione dell'apprendista quanto più concretamente aderente alla realtà aziendale in cui lo stesso viene ad essere inserito.

Resta ferma la necessità che la durata e le modalità della formazione aziendale, così come disciplinate dai contratti collettivi di secondo livello, territoriale o anche più semplicemente aziendale, siano coerenti con le declaratorie e le qualifiche contrattuali contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro alle quali l'apprendistato professionalizzante è finalizzato.

Quesito n. 43 del 1° giugno 2009 – Inquadramento lavoratore subordinato.

Nell'ipotesi prospettata dall'interrogante l'azienda cliente ha necessità di assumere un lavoratore subordinato di età superiore ai 25 anni con mansioni di tecnico e con l'incarico di utilizzare e manovrare apparecchi medicali; il rapporto di lavoro verrà distribuito su quattro o cinque giornate lavorative al mese e nei confronti dello stesso troverà applicazione il CCNL settore commercio.

Per la fattispecie specifica si ritiene che il lavoratore *de quo* potrebbe essere correttamente inquadrato con contratto di lavoro a tempo parziale in modalità verticale, al quale vengano applicate clausole flessibili ed elastiche da utilizzarsi in caso di necessità. Si precisa, infatti, che il part-time verticale è caratterizzato dallo svolgimento della prestazione lavorativa a tempo pieno, limitata però a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese – come, appunto, nel caso di specie – o dell’anno.

Al contratto individuale di lavoro, come sopra delineato, si possono applicare clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa, ed elastiche, riferite alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. La variazione dell’orario di lavoro, con l’applicazione delle predette clausole, deve essere espressamente accettata dal lavoratore, che fornisce la propria disponibilità, con apposito patto scritto, eventualmente anche contestuale al contratto di lavoro.

Al riguardo si precisa che il CCNL settore commercio prevede espressamente la possibilità di applicare, al contratto di lavoro part-time verticale, clausole flessibili ed elastiche. In particolare per l’applicazione delle clausole flessibili il datore di lavoro dovrà fornire al lavoratore una comunicazione con un preavviso di almeno 2 giorni e dovrà maggiorare le ore di lavoro ordinarie eseguite in regime di variazione, nella misura dell’1,5%. Per l’applicazione delle clausole elastiche, le stesse potranno condurre ad un aumento della durata della prestazione entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa concordata. Qualora l’incremento abbia carattere definitivo, le ore svolte in eccesso saranno maggiorate del 36,5%. Il CCNL prevede, in alternativa all’applicazione della maggiorazione, e dietro volontà concorde delle parti, la corresponsione al lavoratore di un’indennità annuale non cumulabile da corrispondere per quota mensile.

Quesito n. 44 del 1° giugno 2009 – Istituzione LUL ed ente pubblico non economico.

Nell’ipotesi prospettata dall’interrogante l’Ente Foreste della Sardegna è un ente pubblico non economico istituito con apposita legge Regionale.

In quanto ente pubblico, cioè persona giuridica creata secondo norme di diritto pubblico, attraverso il quale la pubblica amministrazione svolge la funzione amministrativa, lo stesso è esonerato dall’istituzione del Libro Unico del Lavoro. Ciò è stato specificato anche dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, in risposta all’interpello n. 3/2009 del 6 febbraio 2009, in cui è stato affermato, con riferimento agli enti pubblici economici, che gli stessi non sono tenuti all’istituzione del LUL, essendo enti dotati di personalità giuridica, patrimonio e personale dipendenti propri, i quali, pur trovando applicazione nei loro riguardi la disciplina del lavoro privato, sono, a tutti gli effetti, degli enti pubblici, i cui organi di vertice vengono nominati, in tutto o in parte, dai Ministeri competenti in relazione al settore.

Con particolare riferimento agli enti pubblici non economici, sempre il Ministero, in una FAQ contenuta nella sezione dedicata al LUL del sito www.lavoro.gov.it (risposta n. 12 della sezione A – Soggetti obbligati e obbligo di istituzione) ha chiarito che gli enti pubblici di qualsiasi natura sono esclusi dalla disciplina in materia di Libro Unico del Lavoro, sia quelli non economici che quelli economici; resta fermo anche per tali enti l’obbligo di documentare lo svolgimento della prestazione lavorativa a tutti i fini di legge, ivi compresa la predisposizione di un prospetto di paga per i lavoratori dipendenti.

Quesito n. 45 del 22 giugno 2009 – Sicurezza sul lavoro: RLS e POS.

In riferimento alla questione posta dal richiedente, relativa alla nomina del R.L.S., si precisa che, ai sensi dell’art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008, in tutte le aziende, o unità produttive, deve essere eletto o designato il RLS.

Il numero, le modalità di designazione o di elezione del RLS, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva (art. 47, comma 5, del D. Lgs. n. 81/2008).

Nelle aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il RLS, il datore di lavoro sarà tenuto, secondo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2008, a partecipare al Fondo previsto dall'art. 52 dello stesso decreto e a versare un contributo in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero presso l'unità produttiva (art. 52, comma 2, lettera a), nonché ad attivare la procedura affinché le funzioni di RLS vengano svolte da un rappresentante dei lavoratori territoriale (RLST), come previsto dal comma 8 dell'art. 47 del D. Lgs. n. 81/2008.

Quanto all'ulteriore profilo rappresentato nel quesito, si rammenta che il Piano Operativo di Sicurezza (POS), redatto dal datore di lavoro come indicato all'art. 89, comma 1, lett. h), del D. Lgs. n. 81/2008, i cui contenuti minimi sono elencati nell'Allegato XV dello stesso decreto, deve riportare il nominativo del RLS o del RLST.

Inoltre, il POS, redatto obbligatoriamente dai datori di lavoro in base all'art. 96, comma 1, lettera g), costituisce, limitatamente al singolo cantiere, adempimento alle disposizioni di cui all'art. 17, comma 1, lettera a). Resta inteso, peraltro, che, in ogni caso, il datore di lavoro sarà obbligato ad effettuare la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, quindi, non solo di quelli riguardanti i cantieri edili.

In conclusione, pertanto, il datore di lavoro è tenuto a redigere, oltre ai POS per ciascun cantiere, anche il documento di valutazione dei rischi (DVR) per la propria azienda (uffici, magazzini, ecc.).

Quesito n. 46 del 16 giugno 2009 – Apprendistato professionalizzante per artigiano.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 4 giugno 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

Ai sensi degli artt. 2 e 3 della L. 443/1985 l'iscrizione all'Albo Imprese Artigiane richiede, da parte del titolare dell'impresa, l'esercizio personale e professionale dell'attività con l'apporto del proprio lavoro in misura prevalente nel processo produttivo.

Considerato che il rapporto di apprendistato professionalizzante è finalizzato a far conseguire al giovane apprendista proprio una qualificazione, mediante la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, di tipo trasversale ed anche tecnico-professionali, l'applicazione di tale tipologia contrattuale risulta incompatibile con una precedente iscrizione dello stesso come artigiano effettuata dalla Camera di Commercio a seguito del riscontro dei requisiti di autonomia e professionalità richiesti.

L'utilizzo di un contratto di apprendistato professionalizzante con un lavoratore già, agli atti, in possesso di una qualifica corrispondente a quella cui è finalizzato il rapporto, escluderebbe la sussistenza della motivazione sottesa alla previsione di agevolazioni contributive concesse proprio in ragione dell'onere formativo che il datore di lavoro è normalmente tenuto a sostenere nei confronti degli apprendisti.

Quesito n. 47 del 11 giugno 2009 – Informazioni su segnalazione azienda.

Presso gli uffici della intestata Direzione provinciale del lavoro, dinanzi all'Ispettore di turno, è possibile effettuare qualsiasi segnalazione o denuncia avente ad oggetto presunte violazioni della normativa in materia di lavoro poste in essere da un qualsiasi datore di lavoro, pubblico o privato, ditta individuale o società. Della predetta segnalazione o denuncia viene rilasciata copia al denunciante e la

stessa rimane sottratta a qualsiasi richiesta di accesso agli atti fino al compimento degli accertamenti e comunque finché sussistano pericoli di azioni discriminatorie o indebite pressioni e pregiudizi a carico del denunciante, fatta eccezione delle richieste provenienti dall'autorità giudiziaria.

In ogni caso, peraltro, per quanto concerne il godimento delle ferie si evidenzia quanto segue. Generalmente le ferie vengono fissate predisponendo all'inizio dell'anno un apposito piano ferie che deve essere approvato dal datore di lavoro.

Tuttavia, l'esatta determinazione del periodo di ferie spetta unicamente al datore, quale estrinsecazione del potere organizzativo e direttivo dell'impresa.

L'art. 2109 stabilisce che il lavoratore *“Ha anche diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro”*.

La fissazione di ferie individuali, d'altro canto, non deve essere arbitraria, ma il datore di lavoro deve mediare tra le esigenze dell'impresa e gli interessi del lavoratore.

Inoltre le ferie devono essere concordate formalmente, essendo richiesta un'autorizzazione del datore di lavoro (Cass. Civ., Sez. Lav., n. 9816 del 14 aprile 2008).

Ad ogni modo il lavoratore non può assentarsi, contro l'espresso diniego dell'imprenditore, in un periodo da lui scelto arbitrariamente, che non coincida con quello fissato.

Quesito n. 48 del 11 giugno 2009 – Requisiti per il rilascio dell'autorizzazione all'attività di somministrazione per agenzia polacca.

In riferimento alla richiesta avanzata dall'interrogante – azienda polacca di somministrazione lavoro – relativa ai necessari requisiti per ricevere l'autorizzazione allo svolgimento dell'attività di somministrazione in Italia, sentita la Divisione I della Direzione Generale del mercato del lavoro, si espone quanto segue.

La disciplina riferita alle Agenzie per il Lavoro riceve la propria normativa di riferimento negli articoli 4 e 5 del D. Lgs. n. 276/2003, nonché nel Decreto Ministeriale 23 dicembre 2003 e trova applicazione tanto nei confronti delle società italiane, quanto nei riguardi delle società di altro Stato membro dell'Unione Europea, come appunto la Polonia.

In via generale si precisa che l'agenzia *de qua* deve iscriversi presso un apposito albo informatico, presentando una domanda con lettera raccomandata alla Direzione Generale del mercato del lavoro, corredata da un floppy-disk (nel quale è riprodotta tutta la documentazione), sottoscritta dal legale rappresentante.

Spetta poi al Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, valutati i requisiti giuridici e finanziari, rilasciare entro sessanta giorni un'autorizzazione provvisoria, che diventerà definitiva, a richiesta della società interessata, dopo due anni dalla prima autorizzazione, con risposta da formulare entro novanta giorni.

I requisiti necessari per ottenere la predetta iscrizione sono elencati all'art. 5 del D. Lgs. n. 276/2003, tra di essi si annoverano, a titolo esemplificativo: la forma societaria in società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative; l'aver sede legale o dipendenza in Italia o, appunto, in altro Stato membro dell'Unione Europea; la disponibilità di uffici in locali idonei e di adeguate competenze professionali; l'assenza di condanne penali in capo agli amministratori, ai dirigenti muniti di

rappresentanza, in relazione ai reati specificamente elencati; l'obbligo di interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro.

Oltre a quanto sopra illustrato, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, la società del caso, essendo interessata a svolgere attività di somministrazione di lavoratori, deve anche essere in possesso di un capitale versato non inferiore a euro 600.000,00 e deve fornire la garanzia che l'attività interessa un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni; deve, altresì, disporre un deposito cauzionale di euro 350.000,00 per i primi due anni a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti contributi previdenziali presso un istituto di credito italiano o di altro Stato dell'Unione Europea (tale condizione si ritiene comunque assolta per quelle società che abbiano ottemperato ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato comunitario) e deve rispettare gli obblighi contributivi previdenziali e assistenziali nonché le disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

Ulteriori specifiche e più dettagliate informazioni potranno essere richieste alla Divisione I della Direzione Generale del mercato del lavoro in Via Cesare de Lollis, 12 - Roma (tel 06 46837441 - fax 06 46837910).

Quesito n. 49 del 16 giugno 2009 – Riposo settimanale dell'adolescente.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 5 giugno 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

L'inquadramento come azienda artigiana e il CCNL *alimentari e panificazione* applicato dalla pasticceria che impiega il minore adolescente impediscono di annoverare tale azienda nell'ambito di operatività dell'art. 22, comma 4, della legge n. 977/1967, richiamato nel quesito proposto. L'attività di produzione di prodotti alimentari non è, infatti, compresa all'interno dei "settori turistico, alberghiero o della ristorazione" ai quali può applicarsi la deroga relativa al riposo settimanale, da godersi in giornata diversa dalla domenica, con esclusivo riferimento agli adolescenti.

Pertanto l'azienda in parola non potrà occupare il minore adolescente di domenica concedendo allo stesso, come riposo, un altro giorno della settimana.

Un'apertura in senso positivo nei confronti della questione proposta si potrebbe manifestare soltanto nel caso in cui l'azienda in esame insistesse, con la propria attività, all'interno di un'area qualificata dai competenti Servizi Comunali, attraverso gli appositi strumenti di programmazione economico-urbanistica, quale insediamento a prevalente o ad esclusiva finalità turistica.

Quesito n. 50 del 22 giugno 2009 – Libro Unico per collaboratori e lavoratori a chiamata.

Come precisato dal Dicastero del Welfare con la Circolare n. 20 del 2008 e successivamente confermato con Vademecum del 5 dicembre 2008, per i collaboratori a progetto, per i collaboratori con contratto di collaborazione di durata minima (cd. mini co.co.co.) e per gli amministratori di società che percepiscono compensi trimestrali o annuali, dopo aver effettuato la registrazione degli stessi nel Libro Unico del Lavoro all'inizio del rapporto di lavoro, le successive registrazioni nel Libro Unico possono avvenire all'atto del pagamento dei compensi e alla cessazione del rapporto, senza che sia necessario stampare i cedolini intermedi in bianco.

Analogamente per quanto attiene al lavoro intermittente, fatta eccezione per il caso in cui il lavoratore si sia obbligato a rispondere alla chiamata, giacché in siffatta ipotesi le registrazioni sul Libro Unico dovranno essere mensili stante la corresponsione della indennità di disponibilità

Quesito n. 51 del 6 luglio 2009 – Apprendistato e D.Lgs. 151/2001.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 19 giugno 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

Le disposizioni normative che disciplinano l'ipotesi di licenziamento della apprendista madre nel periodo di tutela previsto fino al primo anno di vita del bambino sono l'art. 2, lett. e) del D.Lgs. 151/2001 (*"per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato"*) e l'art. 54, comma 3, lett. c) del medesimo decreto legislativo (*"Il divieto di licenziamento non si applica nel caso [...] di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine"*).

Da tali disposizioni si evidenzia che anche alla apprendista è riconosciuta la medesima tutela dal licenziamento prevista per la generalità delle lavoratrici madri assunte con ordinario contratto di lavoro, salvo il caso in cui di consideri che al rapporto di apprendistato sia stato apposto un termine di durata.

In passato, seppure con riferimento alla L. 25/1955 che regolava l'apprendistato classico, la Corte Costituzionale con sentenza n. 169/1973 ha avuto modo di pronunciarsi sull'incostituzionalità dell'esclusione degli apprendisti dall'applicazione della generale disciplina in materia di licenziamento di cui alla L. 604/1966. Con tale intervento la Consulta, confermando un precedente intervento del 1970, ha ribadito l'assimilabilità del rapporto di apprendistato all'ordinario rapporto di lavoro. Già con la sentenza n. 14/1970 la Corte Costituzionale aveva assimilato il rapporto di apprendistato ad un ordinario rapporto di lavoro il cui limite di durata massimo fissato ex lege (ai tempi dall'art. 7 della L. 25/1955) è posto solamente a tutela dell'apprendista stesso, onde evitare il protrarsi di una situazione lavorativa caratterizzata da livelli di inquadramento, e di conseguenza retributivi, deteriori rispetto ai lavoratori qualificati. Analoga posizione, circa l'ordinarietà della tipologia contrattuale rispetto allo "standard" del rapporto di lavoro, eccezion fatta per il riferimento causativo alla formazione, è tenuta da Cass. Civ., Sez. Lav., 21 luglio 2000, n. 9630.

Pertanto, considerato che l'apposizione del termine è funzionale alla speciale finalità del contratto in quanto è in stretta correlazione con il profilo causale rappresentato dalla formazione, alla scadenza del termine previsto per il periodo di formazione da impartire all'apprendista, salvo disdetta ex art. 2118 c.c., il rapporto di lavoro prosegue con la sola variazione dell'inquadramento del lavoratore qualificato.

Sembra pertanto più corretto interpretare il limite di durata apposto al rapporto di apprendistato come riferito non tanto alla durata del contratto di lavoro nel suo complesso, ma esclusivamente alla specifica connotazione formativa che lo caratterizza e che giustifica gli incentivi economici e normativi (inferiore livello di inquadramento dell'apprendista; esclusione dell'apprendista dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti) e le agevolazioni contributive di cui usufruisce il datore di lavoro.

In breve, ciò che verrebbe meno alla scadenza del termine apposto al contratto non sarebbe l'intera obbligazione del lavoratore e del datore di lavoro (come nell'ipotesi di un contratto a tempo determinato "tipico"), bensì il solo obbligo formativo che grava su quest'ultimo.

A conferma di questa interpretazione, la circostanza che l'eventuale superamento del limite legale di durata massima di 6 anni previsto dal comma 3, dell'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003 o la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine previsto nel contratto individuale di apprendistato, senza che il datore di lavoro abbia provveduto alla disdetta ex art. 2118 c.c., non determina la automatica risoluzione del contratto per scadenza del termine, ma il solo adeguamento del livello di inquadramento del lavoratore ormai qualificato per la conclusione della formazione e la prosecuzione del rapporto secondo la normale causa sinallagmatica "prestazione di lavoro-retribuzione".

Il contratto di apprendistato non può, dunque, essere ricostruito come un contratto a tempo determinato, se non per la sola parte relativa all'obbligo formativo, e pertanto non è possibile applicare la norma di cui all'art. 54, comma 3, lett. c), del D.Lgs. n. 151/2001 che esclude il divieto di licenziamento della lavoratrice madre nel caso di risoluzione del rapporto per scadenza del termine.

In questi termini, con i dovuti adeguamenti dei riferimenti normativi resi necessari dalle modifiche intervenute successivamente alla pronuncia, si è espresso (decidendo l'appello alla sentenza del Pretore di Arezzo del 20 dicembre 1995, in assenza di altri precedenti giurisprudenziali editi) anche il Tribunale di Arezzo con sentenza del 31 gennaio 1997: *"Il contratto di apprendistato non dà luogo a un rapporto di lavoro a tempo determinato, bensì a un rapporto qualificato dal requisito di specialità della causa negoziale; il limite di durata massima non funge da causa di risoluzione, e il rapporto, se proseguito si converte automaticamente in rapporto di lavoro comune; non è pertanto applicabile la disposizione di cui all'art. 2, comma 3, lettera c), legge 1204/71 che deroga al divieto di licenziamento della lavoratrice madre in caso di contratto a termine"*.

Va condivisa, invece, l'osservazione inserita nel quesito proposto circa l'eventuale trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro iniziato come apprendistato, in conseguenza del divieto di licenziamento della lavoratrice madre operante sino ad un anno di età del bambino.

Quanto a ciò, l'art. 7 del D.P.R. n. 1026/1976, le cui disposizioni originariamente dettate con riferimento alla L. n. 1204/1971, sono da intendersi come riferite alle corrispondenti disposizioni del D.lgs. n. 151/2001, prevede che i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato (e della formazione prevista).

Inoltre, per il Ministero del Lavoro (nota 24 dicembre 1981 e circolare 4 marzo 1959, n. 196) nei casi di sospensione del rapporto di lavoro previsti dalla legge o dai contratti collettivi (ad esempio, infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, servizio militare), il periodo di apprendistato svolto precedentemente alla causa di sospensione si cumula con quello prestato al termine della stessa ai fini della determinazione della durata massima dell'apprendistato.

Pertanto, nel caso di specie, la scadenza del contratto nella sua modalità formativa dovrà essere almeno posticipata per un periodo pari alla durata della astensione obbligatoria e/o facoltativa di cui ha usufruito la apprendista madre e della corrispondente sospensione del rapporto, al fine di consentire il completamento della formazione prevista, senza che operi alcuna conversione in contratto a tempo indeterminato.

Quesito n. 52 del 22 giugno 2009 – Lavoro accessorio mediante “voucher”.

La disciplina in materia di lavoro occasionale accessorio è contenuta negli artt. 70 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, secondo cui, stanti le modifiche da ultimo introdotte dal D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, e dal D.L. n. 5/2009, convertito dalla legge n. 33/2009, per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di attività specificamente individuate (lavori domestici; lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti; insegnamento privato supplementare; manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e lavori di emergenza o di solidarietà; attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani con meno di venticinque anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado; attività agricole anche non stagionali svolte a favore dei produttori agricoli aventi un volume di affari non superiore a 7000 euro; attività a favore dell'impresa familiare operante nei settori commercio, turismo e servizi; consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica) ovvero da particolari categorie di lavoratori precisamente indicate (giovani con meno di venticinque anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado in qualsiasi settore produttivo il sabato e la

domenica e durante i periodi di vacanza, compatibilmente con gli impegni scolastici; pensionati in qualsiasi settore produttivo; percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito in tutti i settori).

Per quanto concerne l'occasionalità delle prestazioni, è lo stesso Legislatore, all'art. 70, comma 2, a stabilire che *“le attività lavorative (...), anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, 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”*.

Quanto ai profili procedurali, l'INPS, nel ruolo di concessionario del servizio, con apposite circolari (n. 94 del 27 ottobre 2008 per le attività agricole di carattere stagionale, n. 104 del 1° dicembre 2008 per i settori del commercio, turismo e servizi, n. 44 del 24 marzo 2009 per il settore domestico, n. 76 del 26 maggio 2009 per l'impresa familiare operante nell'ambito del commercio, del turismo e dei servizi) ha dettato le istruzioni operative.

L'Istituto ha predisposto due distinte modalità di applicazione del sistema di regolazione del lavoro occasionale di tipo accessorio attraverso i buoni lavoro (*voucher*):

a) un processo che prevede l'accredito del corrispettivo della prestazione attraverso una procedura telematica (cd. *voucher* telematico);

b) un processo che prevede l'acquisto e la riscossione di buoni (*voucher*) cartacei; i buoni sono disponibili per l'acquisto su tutto il territorio nazionale, presso le sedi provinciali INPS e la riscossione da parte dei prestatori può avvenire presso qualsiasi ufficio postale sul territorio nazionale.

Il flusso procedurale è stato predisposto in modo da consentire al committente e al prestatore la più ampia scelta di canali di accesso, sia nella fase di registrazione o accreditamento, che in quella di pagamento (acquisto dei voucher e riscossione), riducendo al minimo gli adempimenti per ciascuna delle due parti. Per assolvere gli adempimenti si possono utilizzare, a scelta il *contact center* INPS/INAIL (numero gratuito 803.164) o il sito internet dell'Istituto (www.inps.it), salvo recarsi personalmente presso la sede territoriale Inps competente.

Di fondamentale importanza è la comunicazione che il committente deve effettuare (destinatario è l'INAIL ma la procedura mediante fax n. 800 657657 assolve tale adempimento), prima dell'inizio della prestazione, concernente i dati riferiti all'attività lavorativa affidata al prestatore (luogo e periodo della prestazione), nonché i dati anagrafici dello stesso committente e del prestatore di lavoro accessorio.

In particolare, tale comunicazione preventiva, con riferimento al periodo lavorativo, ben può ricomprendere l'intero arco temporale nel quale s'intende fare ricorso al lavoro accessorio del prestatore considerato, fatto salvo però l'obbligo di comunicare all'INAIL le eventuali variazioni sopravvenute relativamente al periodo di lavoro effettivo, qualora, ad esempio, lo stesso venga a cessare anticipatamente rispetto alla data originariamente indicata oppure abbia inizio in data successiva a quanto inizialmente comunicato.

Quesito n. 53 del 6 luglio 2009 – Mini co.co.co.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 23 giugno 2009 si confermano, qui di seguito, le indicazioni già fornite per le vie brevi.

L'art. 61, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 prevede una deroga alla necessaria riconduzione delle collaborazioni coordinate e continuative ad un progetto o programma di lavoro o fase di esso ai sensi del comma 1 del medesimo articolo.

Tale deroga si riferisce alle prestazioni occasionali, individuate in quei *“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”*.

Tali collaborazioni, comunemente definite *“mini-co.co.co.”* o anche *“collaborazioni minime”*, possono dunque legittimamente prolungarsi per un intero anno solare, purché non venga superato il limite delle 30 giornate lavorative effettivamente prestate dal collaboratore con il medesimo committente.

Quesito n. 54 del 6 luglio 2009 – Prestazioni occasionali e regime previdenziale.

In riferimento alla richiesta inoltrata dall'interrogante, circa il reddito da diritto d'autore e il regime previdenziale vigente in materia di prestazioni occasionali, si espone quanto segue.

Il prestatore di lavoro autonomo occasionale è il lavoratore che svolge a favore di un committente un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione, bensì in forma occasionale, privo dei requisiti della professionalità e della prevalenza.

Sotto l'aspetto contributivo tale lavoratore deve iscriversi alla Gestione separata INPS solo se realizza nell'anno un reddito superiore a 5.000,00 euro, anche se per effetto delle prestazioni rese nei confronti di più committenti. In tal caso il committente dovrà versare la contribuzione nella stessa misura e con la stessa percentuale di ripartizione dell'onere, tra committente e lavoratore, previste per i collaboratori coordinati e continuativi.

Ciò premesso si precisa che i redditi da diritto d'autore non sono in alcun modo assoggettati, né assoggettabili, ai fini contributivi e previdenziali; mentre le prestazioni occasionali che superino i 5.000,00 euro di reddito (sottratte le spese documentate o documentabili) sono assoggettate al regime previdenziale assimilato alla gestione separata.

Quesito n. 55 del 6 luglio 2009 – Apprendistato part-time.

In riferimento alla richiesta inoltrata dall'interrogante, circa un'ipotesi di apprendistato part-time e la formazione esterna svolta dall'apprendista nonché circa la retribuzione da corrispondere al lavoratore durante le giornate dedicate alla formazione, si espone quanto segue.

Si premette innanzitutto che il contratto di apprendistato è compatibile con un regime orario a tempo parziale, purché la riduzione oraria non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative (come chiarito anche dal Ministero del Lavoro con risposta ad un interpello del 18 gennaio 2007, n. 4), e purché il periodo di attività formativa (di almeno 120 ore) non subisca un riproporzionamento in relazione al ridotto orario di lavoro.

Considerato che le ore di corso espletate all'esterno dell'azienda sono equiparate a ore di lavoro a tutti gli effetti, le stesse devono essere regolarmente retribuite e quindi registrate sul libro unico del lavoro, con la specifica che si tratta di ore espletate nell'esecuzione della formazione esterna, anche al fine di fornire un dato certo circa la durata e l'orario della formazione stessa.

In riferimento alla retribuzione da corrispondere al lavoratore apprendista durante le ore di formazione si precisa che entrambe le soluzioni prospettate dall'interrogante sono praticabili (pagamento di 2 ore di lavoro come lavoro ordinario e di ulteriori 6 ore come lavoro supplementare ovvero pagamento di 2 ore e compensazione delle restanti 6 ore – sempre da retribuire – nell'arco della settimana, fino a copertura dell'orario settimanale previsto dal contratto).

Al riguardo occorre attenersi a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento, se disciplinato, o in mancanza a quanto stabilito dall'accordo individuale sottoscritto da entrambe le parti (datore di lavoro e lavoratore).

Quesito n. 56 del 6 luglio 2009 – Lavoro accessorio mediante “voucher”.

Con riferimento a quanto già oggetto del precedente *Quesito* n. 52/2009, si chiarisce ulteriormente che, a norma dell'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, come da ultimo modificato dal D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, e dal D.L. n. 5/2009, convertito dalla legge n. 33/2009, per il regolare svolgimento delle prestazioni di lavoro accessorio, retribuite a mezzo “voucher”, la comunicazione preventiva che il committente deve effettuare all'INAIL (mediante fax n. 800 657657), prima dell'inizio della prestazione, deve contenere, fra l'altro, l'indicazione del periodo di riferimento all'interno del quale verrà a svolgersi la prestazione lavorativa accessoria.

La comunicazione deve indicare l'intero arco temporale nel quale s'intende fare ricorso al lavoro accessorio del prestatore considerato, senza che sia necessario procedere ad una nuova comunicazione a seguito della “chiamata” del lavoratore, purché essa avvenga all'interno del periodo già segnalato.

Resta fermo l'obbligo di comunicare all'INAIL le eventuali variazioni sopravvenute relativamente ad una cessazione anticipata rispetto alla data originariamente indicata oppure al prolungamento dell'attività in data successiva o, ancora, all'inizio della prima prestazione in data successiva a quella inizialmente comunicata.

Quesito n. 57 del 6 luglio 2009 – Lavoro a chiamata.

Con riferimento alla richiesta inoltrata dall'interrogante in data 2 luglio 2009 a mezzo e-mail, si segnala che a norma dell'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 s.m.i., il contratto di lavoro intermittente o “a chiamata” può in ogni caso, quindi in qualsiasi settore di attività, essere concluso con riferimento a prestazioni lavorative rese da soggetti con più di 45 anni di età, anche pensionati.

A nulla rileva che il pensionato ultraquarantacinquenne sia un congiunto o un familiare del datore di lavoro che procede all'assunzione.

Quesito n. 58 del 10 luglio 2009 – Tessera di riconoscimento in regime di appalto

In riferimento alla richiesta inoltrata dall'interrogante, circa l'obbligo di indossare la tessera di riconoscimento di cui all'art. 18, comma 1, lett. u), del D. Lgs. n. 81/2008 da parte del personale in forza di un'azienda esercente l'attività di organizzazione di spettacoli musicali all'aperto, si espone quanto segue.

L'art. 18, comma 1, lett. u), del decreto citato stabilisce l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro stesso operi in regime di appalto e subappalto, e l'art. 3 del medesimo decreto prevede che la normativa *de qua* trovi applicazione in tutti i settori di attività, privati e pubblici.

Nel caso di specie, se la società organizza spettacoli musicali all'aperto in regime di appalto, nel dettaglio, di opere e servizi, cioè impegnandosi, nei confronti di un committente, a realizzare con rischio a proprio carico un risultato predefinito, a mezzo di strumenti e personale propri e dietro pagamento di un corrispettivo, la stessa dovrà munire il personale dipendente della predetta tessera di riconoscimento, contenente gli elementi di cui al citato art. 18, comma 1, lett. u).

Se invece la società non opera in regime di appalto o subappalto, ma organizza in totale autonomia spettacoli musicali, allora la questione non si pone, venendo meno il presupposto giuridico e cioè la natura di appaltatore o subappaltatore dell'impresa medesima.

Quesito n. 59 del 24 luglio 2009 – Licenziamento e congedo straordinario ex artt. 4 L. 53/2000 e 42 D.Lgs. 151/2001

Il quesito proposto richiede l'approfondimento delle seguenti distinte questioni.

1. Perfezionamento del licenziamento.

Il licenziamento, quale atto unilaterale recettizio, si perfeziona nel momento in cui perviene a conoscenza del lavoratore destinatario dello stesso ai sensi dell'art. 1334 c.c. Nel caso prospettato il licenziamento debitamente comunicato in forma scritta con lettera del 30/06/2009 si intende perfezionato solamente alla data di effettivo ricevimento della raccomandata da parte del lavoratore, data risultante dall'avviso di ricevimento sottoscritto al momento della consegna. Poiché evidentemente tale data non potrà essere precedente al 1/07/2009, il licenziamento dovrà essere considerato come intimato in data successiva alla presentazione e all'immediato accoglimento della domanda di congedo straordinario all'INPS. Pertanto il rapporto di lavoro risultava già sospeso nel momento in cui è stato comunicato il licenziamento e il periodo di preavviso non aveva neppure iniziato a decorrere, con conseguente superamento di ogni considerazione in ordine alla sua interruzione.

2. Licenziamento e congedo ai sensi degli artt. 4 L. 53/2000 e 42 D.Lgs. 151/2001.

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, L. 53/2000, durante il periodo di congedo straordinario fino a due anni, originariamente previsto in favore dei genitori della persona con handicap grave e successivamente esteso con intervento della Corte Costituzionale anche a beneficio dei figli che assistono i genitori conviventi (sentenza n. 19 del 26 gennaio 2009), il dipendente conserva il posto di lavoro. L'art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001 ha integrato tale disposizione stabilendo che, durante il periodo di congedo, il richiedente abbia diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita e che tale periodo sia coperto da contribuzione figurativa.

La esplicita previsione normativa circa la conservazione del posto di lavoro durante l'intero periodo di congedo sembra, dunque, indicare che il lavoratore sia tutelato anche nei confronti di un eventuale licenziamento che risulterebbe illegittimo. Peraltro, applicandosi al datore di lavoro interessato il più favorevole regime di stabilità obbligatoria, la sanzione per l'illegittimità del licenziamento va individuata nel risarcimento dell'indennità già indicata nel quesito proposto (in alternativa alla possibilità di riassumere la lavoratrice entro 3 giorni). Eventuali ulteriori pretese avanzate dal lavoratore in ordine ad altri titoli di risarcimento del danno sofferto a seguito del licenziamento attengono invece ad una valutazione legale che esula dalle competenze di questo Ufficio circa l'applicazione della normativa in materia di lavoro.

3. Prestazioni ex art. 42 D.Lgs. 151/2001.

Si conferma che la fruizione da parte del dipendente del congedo straordinario di cui trattasi non comporta alcun onere diretto a carico del datore di lavoro. Il comma 5 dell'art. 42 D.Lgs. 151/2001 prevede, infatti, che *“L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente”*.

Quesito n. 60 del 6 luglio 2009 – Apprendistato e D.Lgs. 151/2001

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail in data odierna si forniscono le seguenti indicazioni.

Le disposizioni normative che disciplinano l'ipotesi di licenziamento della apprendista madre nel periodo di tutela previsto fino al primo anno di vita del bambino sono l'art. 2, lett. e) del D.Lgs. n. 151/2001 (*"per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato"*) e l'art. 54, comma 3, lett. c) del medesimo decreto legislativo (*"Il divieto di licenziamento non si applica nel caso [...] di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine"*).

Da tali disposizioni si evidenzia che anche alla apprendista è riconosciuta la medesima tutela dal licenziamento prevista per la generalità delle lavoratrici madri assunte con ordinario contratto di lavoro, salvo il caso in cui di consideri che al rapporto di apprendistato sia stato apposto un termine di durata.

In passato, seppure con riferimento alla L. n. 25/1955 che regolava l'apprendistato classico, la Corte Costituzionale con sentenza n. 169/1973 ha avuto modo di pronunciarsi sull'incostituzionalità dell'esclusione degli apprendisti dall'applicazione della generale disciplina in materia di licenziamento di cui alla L. n. 604/1966. Con tale intervento la Consulta, confermando un precedente intervento del 1970, ha ribadito l'assimilabilità del rapporto di apprendistato all'ordinario rapporto di lavoro. Già con la sentenza n. 14/1970 la Corte Costituzionale aveva assimilato il rapporto di apprendistato ad un ordinario rapporto di lavoro il cui limite di durata massimo fissato *ex lege* (ai tempi dall'art. 7 della L. n. 25/1955) è posto solamente a tutela dell'apprendista stesso, onde evitare il protrarsi di una situazione lavorativa caratterizzata da livelli di inquadramento, e di conseguenza retributivi, deteriori rispetto ai lavoratori qualificati. Analoga posizione, circa l'ordinarietà della tipologia contrattuale rispetto allo "standard" del rapporto di lavoro, eccezion fatta per il riferimento causativo alla formazione, è tenuta da Cass. Civ., Sez. Lav., 21 luglio 2000, n. 9630.

Pertanto, considerato che l'apposizione del termine è funzionale alla speciale finalità del contratto in quanto è in stretta correlazione con il profilo causale rappresentato dalla formazione, alla scadenza del termine previsto per il periodo di formazione da impartire all'apprendista, salvo disdetta *ex art. 2118 c.c.*, il rapporto di lavoro prosegue con la sola variazione dell'inquadramento del lavoratore qualificato.

Sembra pertanto più corretto interpretare il limite di durata apposto al rapporto di apprendistato come riferito non tanto alla durata del contratto di lavoro nel suo complesso, ma esclusivamente alla specifica connotazione formativa che lo caratterizza e che giustifica gli incentivi economici e normativi (inferiore livello di inquadramento dell'apprendista; esclusione dell'apprendista dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti) e le agevolazioni contributive di cui usufruisce il datore di lavoro.

In breve, ciò che verrebbe meno alla scadenza del termine apposto al contratto non sarebbe l'intera obbligazione del lavoratore e del datore di lavoro (come nell'ipotesi di un contratto a tempo determinato "tipico"), bensì il solo obbligo formativo che grava su quest'ultimo.

A conferma di questa interpretazione, la circostanza che l'eventuale superamento del limite legale di durata massima di 6 anni previsto dal comma 3, dell'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003 o la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine previsto nel contratto individuale di apprendistato, senza che il datore di lavoro abbia provveduto alla disdetta *ex art. 2118 c.c.*, non determina la automatica risoluzione del contratto per scadenza del termine, ma il solo adeguamento del livello di inquadramento del lavoratore ormai qualificato per la conclusione della formazione e la prosecuzione del rapporto secondo la normale causa sinallagmatica "prestazione di lavoro-retribuzione".

Il contratto di apprendistato non può, dunque, essere ricostruito come un contratto a tempo determinato, se non per la sola parte relativa all'obbligo formativo, e pertanto non è possibile applicare la norma di cui all'art. 54, comma 3, lett. c), del D.Lgs. n. 151/2001 che esclude il divieto di licenziamento della lavoratrice madre nel caso di risoluzione del rapporto per scadenza del termine.

In questi termini, con i dovuti adeguamenti dei riferimenti normativi resi necessari dalle modifiche intervenute successivamente alla pronuncia, si è espresso (decidendo l'appello alla sentenza del Pretore di Arezzo del 20 dicembre 1995, in assenza di altri precedenti giurisprudenziali editi) anche il Tribunale di Arezzo con sentenza del 31 gennaio 1997: *"Il contratto di apprendistato non dà luogo a un rapporto di lavoro a tempo determinato, bensì a un rapporto qualificato dal requisito di specialità della causa negoziale; il limite di durata massima non funge da causa di risoluzione, e il rapporto, se proseguito si converte automaticamente in rapporto di lavoro comune; non è pertanto applicabile la disposizione di cui all'art. 2, comma 3, lettera c), legge 1204/71 che deroga al divieto di licenziamento della lavoratrice madre in caso di contratto a termine"*.

Quanto all'eventuale trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro iniziato come apprendistato, in conseguenza del divieto di licenziamento della lavoratrice madre operante sino ad un anno di età del bambino, l'art. 7 del D.P.R. n. 1026/1976, le cui disposizioni originariamente dettate con riferimento alla L. n. 1204/1971, sono da intendersi come riferite alle corrispondenti disposizioni del D.Lgs. n. 151/2001, prevede che i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato (e della formazione prevista).

Inoltre, per il Ministero del Lavoro (nota 24 dicembre 1981 e circolare 4 marzo 1959, n. 196) nei casi di sospensione del rapporto di lavoro previsti dalla legge o dai contratti collettivi (ad esempio, infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, servizio militare), il periodo di apprendistato svolto precedentemente alla causa di sospensione si cumula con quello prestato al termine della stessa ai fini della determinazione della durata massima dell'apprendistato.

Pertanto, nel caso di specie, la scadenza del contratto nella sua modalità formativa dovrà essere almeno posticipata per un periodo pari alla durata della astensione obbligatoria e/o facoltativa di cui ha usufruito la apprendista madre e della corrispondente sospensione del rapporto, al fine di consentire il completamento della formazione prevista, senza che operi alcuna conversione in contratto a tempo indeterminato.

Quesito n. 61 dell'8 luglio 2009 – Comunicazione VARDATORI.

In riferimento alla richiesta inoltrata dall'interrogante, circa la causale da inserire per la corretta compilazione del modello VARDATORI, tra quelle proposte dal sistema, relativa ad un'ipotesi di trasformazione societaria (nello specifico passaggio dei lavoratori da una società in nome collettivo ad una ditta individuale), si espone quanto segue.

Il "tipo di trasferimento" da indicare è quello espresso con la locuzione "cessione contratto", quale causale generica e generalista volta a ricomprendere al suo interno tutte le fattispecie non espressamente previste nelle altre causali richiamate nel quesito, ma comunque riguardanti ipotesi di trasferimento di azienda (cfr. Nota Circolare Ministero del Lavoro n. 8371 del 21 dicembre 2007).

Quesito n. 62 del 10 luglio 2009 – Lavoro accessorio mediante "voucher" nel settore spettacolo.

Con riferimento alla possibilità di occupare con la tipologia lavorativa del lavoro occasionale accessorio soggetti privi di partita IVA e presso imprese turistiche stagionali, più precisamente nell'ambito

di attività soggette ad un regime previdenziale diverso dall'INPS e ricadente nella gestione ENPALS, si segnala quanto segue.

Come da ultimo ribadito dalla Circolare INPS n. 88 del 9 luglio 2009, il lavoro accessorio mediante "voucher", di cui all'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, come da ultimo modificato dal D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, e dal D.L. n. 5/2009, convertito dalla legge n. 33/2009, riguarda "attività lavorative di natura meramente occasionale e accessorie, non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo", e cioè "prestazioni di lavoro definite con la sola finalità di assicurare le tutele minime previdenziali e assicurative in funzione di contrasto a forme di lavoro nero e irregolare".

Ciò significa, quindi, che la prestazione lavorativa accessoria può essere resa dal giovane infraventicinquenne regolarmente iscritto a un ciclo di studi, universitari o scolastici, compatibilmente con gli impegni scolastici, in qualsiasi settore, nei limiti previsti dalla norma di 5000,00 euro netti (vale a dire, come chiarito dalla citata Circolare INPS n. 88/2009, 6660 euro lordi, pari a 4995,00 euro netti) per anno solare e per ciascun committente, nei periodi di vacanza e nei fine settimana (sabato e domenica), senza che rilevi, in alcun modo, l'astratto eventuale assoggettamento a contribuzione diversa dall'INPS della prestazione lavorativa resa.

In effetti, la Circolare INPS n. 88/2009 chiarisce che a nulla rileva la qualificazione contrattuale del lavoro accessorio, come autonomo o subordinato, giacché lo stesso trova la sua natura definitoria e la sua collocazione nel semplice svolgersi con caratteristiche di occasionalità e accessorietà determinate, sostanzialmente, dal perdurare della prestazione lavorativa per non più di 5000,00 euro netti in ragione di anno solare per il singolo committente.

Quesito n. 63 del 28 luglio 2009 – Accordo aziendale utilizzo impianti di videosorveglianza.

L'art. 4 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") prevede espressamente che *"gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna"*.

La legge fa richiamo specifico alle rappresentanze sindacali aziendali che possono essere costituite in ciascuna unità produttiva, ad iniziativa dei lavoratori e nell'ambito di un'associazione sindacale dotata di rappresentatività in quanto firmataria di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva stessa.

Tale diritto può essere esercitato esclusivamente nelle unità produttive che occupano **più di quindici dipendenti** (se appartenenti a imprese del comparto industriale o commerciale) ovvero più di cinque dipendenti (se appartenenti ad imprese del comparto agricolo).

Pertanto, nella fattispecie in esame, l'accordo aziendale raggiunto con la dipendente, unica iscritta al sindacato ed assistita dal medesimo, non è sufficiente ad ottemperare al predetto precetto di legge ed è, quindi, necessario presentare all'intestato ufficio apposita istanza di autorizzazione.

Quesito n. 64 del 24 luglio 2009 – Sospensione co.co.pro.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 13 luglio 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

Ai sensi dell'art. 62, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 276/2003 nel contratto di co.co.pro. devono essere indicate *“le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa”*. Pertanto una forma tanto stringente di condizionamento del collaboratore a progetto nell'esecuzione della sua attività lavorativa, quale quella prospettata nel quesito, che determina una sospensione totale della prestazione (e prolungata per un mese intero su un totale di sei mesi di durata complessiva del rapporto) esclusivamente in ragione dei tempi organizzativi dell'attività del committente, non sembra rispondere ai requisiti di autonomia previsti dalla legge per tale tipologia contrattuale.

Inoltre va precisato che la sospensione del contratto a progetto è ammissibile solo nei casi espressamente indicati dalla legge, cioè gravidanza, malattia e infortunio del collaboratore, cause che non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, ma lo sospendono senza erogazione del corrispettivo (art. 66, D.Lgs. 276/2003). Casi diversi di sospensione possono risultare compatibili con il progetto quando espressamente motivati sulla base di esigenze organizzative che non possono riguardare solamente il committente, ma che devono essere determinate dalla natura del progetto da realizzare e del risultato da raggiungere, elementi che, sulla base del quesito proposto, non è possibile valutare nel caso concreto. Non è pertanto giustificato il prolungamento del rapporto di collaborazione per un periodo corrispondente all'intera durata della sospensione estiva dell'attività del committente, a prescindere da qualunque valutazione concreta sull'effettiva incidenza di tale sospensione sull'attività svolta dal collaboratore; in tal caso, infatti, il collaboratore diventerebbe a tutti gli effetti un lavoratore subordinato pienamente inserito nella struttura organizzativa del committente quanto ai tempi di lavoro.

Infine si rammenta che nel contratto a progetto il compenso erogato al collaboratore non è commisurato ai tempi di lavoro, bensì al raggiungimento del risultato previsto nel progetto o programma. Pertanto, anche in caso di impossibilità a svolgere la prestazione lavorativa durante il mese di agosto, il compenso complessivo cui è obbligato contrattualmente il committente non dovrà essere ridimensionato; parimenti, eventuali rateizzazioni, anche mensili, previste per la corresponsione dello stesso, non dovranno essere influenzate dall'effettivo svolgimento dell'attività in quanto sono da considerarsi semplice modalità di erogazione del compenso e non retribuzione della prestazione lavorativa effettuata nel mese corrispondente.

Per quanto concerne le misure di sostegno al reddito il decreto legge 185/2009 come convertito dalla L. 2/2009, e da ultimo modificato dal decreto legge 5/2009, come convertito dalla L. 33/2009, ha introdotto un'indennità da corrispondere *“una tantum”* a favore dei collaboratori coordinati e continuativi a progetto, in caso di perdita del posto di lavoro, pari al 20% del proprio reddito percepito nell'anno precedente al ricorrere di una serie di condizioni indicate all'art. 19 della stessa legge. L'eventuale sospensione del rapporto di collaborazione a progetto in essere non determina comunque lo stato di disoccupazione al quale la legge subordina l'erogazione della relativa indennità e pertanto non sussistono i requisiti per usufruire di tale prestazione sociale.

Quesito n. 65 del 28 luglio 2009 – Sanzioni e pluralità di illeciti.

Il comma 7 dell'art. 36-bis del decreto-legge n. 223/2006, convertito dalla legge n. 248/2006, prevede che *“l'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore di cui al periodo precedente non può essere inferiore a euro 3.000, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata”*. Qualora al datore di lavoro venga contestata oltre alla maxisanzione per lavoro nero da parte della Direzione Provinciale del Lavoro, le predette sanzioni civili da parte dell'Inps e dell'Inail, lo stesso potrebbe, limitatamente alla maxisanzione, avendo natura amministrativa, presentare gli scritti difensivi di cui all'art. 18 della legge n. 689/1981 e richiedere l'applicazione della sanzione al minimo di legge, a fronte di una tempestiva e completa regolarizzazione.

Naturalmente è sempre fatta salva per il datore di lavoro la possibilità di impugnare l'ordinanza-ingiunzione emessa dalla Direzione Provinciale del Lavoro per la massimizzazione dinanzi al Tribunale in composizione monocratica (ex art. 23, legge n. 689/1981).

Per quanto concerne, invece, le sanzioni civili emesse dall'Inps e dall'Inail, relative alle omissioni di contributi e premi connesse allo svolgimento del rapporto di lavoro irregolare, il datore di lavoro potrebbe impugnare i relativi provvedimenti, dapprima in sede amministrativa (mediante appositi ricorsi ai sensi della legge n. 88/1989), ovvero percorrere successivamente la via giudiziaria (ai sensi degli artt. 442 e segg. cpc).

In relazione alle sanzioni connesse a inesattezze ed omissioni nella redazione del prospetto paga, come previste dell'art. 5 della legge n. 4/1953, si evidenzia che, come chiarito dal Ministero del lavoro con le lettere circolari del 18 aprile e del 2 maggio 2008, sussisteranno tanti illeciti per quanti sono i lavoratori e di norma per ogni mese di riferimento. Rimane, tuttavia, ben inteso che gli uffici legali delle DPL provvederanno, in presenza di una pluralità di illeciti, ad applicare l'art. 8 della legge n. 689/81 e, quindi, a comminare la sanzione massima aumentata sino al triplo. La sanzione pecuniaria amministrativa per le inesattezze o omissioni nella redazione dei prospetti paga, dal 1° gennaio 2007, in caso di ottemperanza alla diffida (art. 13, d.lgs. n. 124/2004) è pari a euro 125,00, mentre in caso di inottemperanza è pari a euro 250,00.

Nel caso in cui, invece, si opti per la valutazione del prospetto paga quale elaborazione del Libro Unico del Lavoro, scatteranno le diverse sanzioni previste dall'art. 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. In particolare il comma 7 del citato articolo 39 collega la sanzionabilità del datore di lavoro soltanto alle condotte illecite che incidono in modo sostanziale sugli istituti di tutela dei lavoratori, per cui, *“salvo i casi di errore meramente materiale”*, l'omessa registrazione dei dati che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali *“è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 150 a 1500 euro e se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 500 a 3000 euro”*. La Circolare ministeriale n. 20/2008, tuttavia, ha chiarito che la violazione non può *“ritenersi realizzata per ciascun dato omesso o infedelmente trascritto”* e successivamente il Vademecum del 5 dicembre 2008 ha ribadito che l'omissione delle registrazioni è riferibile alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui venga a mancare la registrazione.

Quesito n. 66 del 28 luglio 2009 – Poteri di vigilanza e sanzioni.

La copertura sanzionatoria che la legge riconosce ai poteri di vigilanza del personale ispettivo del Ministero del Lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del D.Lgs n. 124/2004, nelle vesti proprie di ufficiali di polizia giudiziaria e di pubblici ufficiali, determina responsabilità di natura penale o amministrativa unicamente nei confronti dell'autore della violazione.

Tuttavia, nel caso in esame, dalla sommaria descrizione dei fatti, non è dato evincere se la condotta della dipendente, eventualmente unica responsabile, abbia effettivamente integrato una delle fattispecie contravvenzionali di natura penale o uno degli illeciti amministrativi previsti dal nostro ordinamento giuridico, sebbene, da quanto emerge dalla narrazione sinteticamente effettuata nel quesito, ciò appaia molto improbabile, specie in considerazione della riprovevolezza e rimproverabilità del comportamento tenuto.

Quesito n. 67 dell'11 agosto 2009 – Cantieri edili e registro infortuni

Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ha previsto all'art. 53, comma 6, che *“fino ai sei mesi successivi all'adozione del decreto interministeriale di cui all'articolo 8 comma 4, del presente decreto*

restano in vigore le disposizioni relative al registro infortuni ed ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici". Or bene l'art. 8 del medesimo D.Lgs. n. 81/2008, che prevede l'istituzione del Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro, stabilisce espressamente, al comma 4, che con apposito decreto il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, dovrà definire le regole tecniche per la realizzazione ed il funzionamento del SINP, nonché le regole per il trattamento dei dati.

A tutt'oggi, pertanto, in riferimento alla questione posta dal richiedente, relativa alla vidimazione del registro infortuni in occasione dell'apertura di un nuovo cantiere al di fuori della provincia ove è ubicata la sede della ditta esecutrice, va precisato che, ad oggi, la stessa ha l'obbligo di istituire un nuovo registro infortuni che dovrà essere vidimato dalla ASL territorialmente competente e conservato presso l'unità produttiva (cantiere), in ragione di quanto già previsto dall'art. 4, comma 5, lett. o), D.Lgs. 14 agosto 1996, n. 494, e dall'art. 403 del D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547.

Va tenuto presente, peraltro, che la Circolare ministeriale 3 febbraio 1959, n. 537, con la successiva conferma da parte della Circolare 30 maggio 1997, n. 73, per le realtà aziendali caratterizzate da un'elevata e consistente mobilità, per i cantieri fuori provincia solo per lavori che coinvolgono territori di più province per un limitato periodo di tempo, ha riconosciuto la possibilità di adempiere all'obbligo di tenuta del registro infortuni mediante l'annotazione dei singoli eventi sull'unico registro istituito e conservato presso la sede centrale della ditta, sebbene la stessa risulti essere fuori dall'ambito territoriale in cui si espleta il temporaneo svolgimento dei lavori considerati, e ciò costituisca una "eccezione particolare" al principio generale secondo cui il registro infortuni non può comunque esplicitare il proprio potere certificatorio oltre l'ambito provinciale.

Quesito n. 68 dell'11 agosto 2009 – Pausa dei videoterminalisti.

In riferimento alla questione posta dal richiedente, relativa alla pausa che spetta ai lavoratori che utilizzano attrezzature munite di videoterminali, a parere di questa Direzione, si ritiene che per "*applicazione continuativa*" (art. 175, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008) si debba intendere l'attività svolta dal lavoratore in via continuativa in una postazione di lavoro munita di videoterminale.

Tale interpretazione, d'altronde, per quanto in atti, appare avvalorata dal giudizio del Medico Competente dell'Azienda che si è espresso in passato, pur vigendo la pregressa normativa, prescrivendo la pausa per gli addetti ai videoterminali.

Si rammenta, infatti, che "*le modalità e la durata delle pause possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale ove il medico competente ne evidenzi la necessità*" (art. 175, comma 4, del D. Lgs. n. 81/2008).

Peraltro, stante la rilevanza della questione e il carattere generale della stessa, si suggerisce a codeste Organizzazioni sindacali di rivolgere il quesito alla Direzione generale per l'attività ispettiva, Via C. De Lollis, n. 12, Roma, mediante e-mail al seguente indirizzo interpello@lavoro.gov.it, utilizzando lo specifico strumento dell'interpello in materia di lavoro di cui all'art. 9 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, che consente di dare valore di rilievo universale alla risposta fornita.

Quesito n. 69 dell'11 agosto 2009 – Differimento obblighi contributivi ed elaborazione LUL.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 6 agosto u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

Nell'ottica di semplificazione che ha accompagnato l'introduzione del Libro Unico e che è stata costantemente ribadita con i successivi chiarimenti contenuti nel Vademecum del 5 dicembre 2008, anche con la Lettera Circolare del 28 luglio 2009, il Ministero del Lavoro ha risolto le specifiche problematiche relative alla elaborazione del LUL per il mese di luglio, in coincidenza con la generale interruzione dell'attività delle imprese in occasione delle ferie estive, confermando la flessibilità operativa che caratterizza la gestione formale della nuova documentazione dei rapporti di lavoro.

In ragione dell'esigenza di elaborazione anticipata dei cedolini paga da consegnare ai lavoratori prima della chiusura delle aziende per le ferie estive, è, infatti, consentito ricorrere ad una "sfasatura" parziale delle registrazioni relative alle presenze del mese di luglio, dando comunque conto di tale differimento provvedendo a specifiche annotazioni, come previsto in via generale dall'art. 1, comma 3, del D.M. 9 luglio 2008.

Pertanto il LUL di luglio va comunque elaborato entro il 16 agosto, con la possibilità di inserire dati in parte "presuntivi" per quanto attiene alle presenze di fine mese, che potranno poi essere valorizzate correttamente (operando gli eventuali necessari conguagli) nel LUL del successivo mese di agosto, da elaborarsi entro il 16 settembre.

Tutto ciò, fatte salve le specifiche registrazioni relative agli obblighi contributivi di cui è stato autorizzato il differimento: tali registrazioni potranno essere riportate, infatti, nel LUL di settembre.

Quesito n. 70 del 12 agosto 2009 – Lavoro Sommerso

Con riferimento alla possibilità di considerare lavoratore sommerso o "in nero" un associato in partecipazione con apporto di lavoro che a far data dal marzo 2008 abbia sottoscritto un contratto di associazione in partecipazione con solo apporto di lavoro, ritualmente registrato sul libro matricola aziendale e con relativa denuncia all'Inail, ma non previamente comunicato con modello Unificato Lav al Centro per l'Impiego, si segnala quanto segue.

La cd. "maxisanzione" contro il lavoro sommerso, prevista dall'art. 3, comma 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, nella legge 23 aprile 2002, n. 73, come sostituito dall'art. 36-bis, comma 7, lett. a), del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, come convertito con modificazioni dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, punisce il datore di lavoro per *"l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria"*. Il Ministero del Lavoro, nella Circolare 28 settembre 2006, n. 29, ha avuto modo di chiarire che *"la fattispecie in argomento si realizza attraverso "l'impiego" di qualunque tipologia di lavoratore a qualunque titolo e per qualsiasi ragione non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, restando invece fuori dall'applicazione della sanzione tutte le forme di prestazione lavorativa che occultano rapporti di lavoro subordinato dietro altre tipologie contrattuali (ad es. contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto) sempre che risultino dalla documentazione aziendale o da comunicazioni effettuate ad amministrazioni pubbliche"*.

Da quanto sopra, appare evidente come non possa ritenersi "in nero", né sommerso, l'associato in partecipazione con apporto di lavoro ritualmente "denunciato" all'Inail, pur in assenza di preventiva comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro mediante modello Unificato LAV. Segnatamente rafforzeranno la genuinità del rapporto di lavoro anche la registrazione sul previgente libro matricola (fino al 17 agosto 2008) e la successiva predisposizione dei relativi cedolini del Libro Unico del Lavoro (dal 16 gennaio 2009).

Pertanto, nel caso di specie, l'associante interessato risulterà sanzionabile per l'omessa tempestiva comunicazione obbligatoria al Sistema CO del rapporto di lavoro instaurato con l'associato, ma non già destinatario della ricordata "maxisanzione", sempreché, ovviamente, la "denuncia" all'Inail sia stata preventiva rispetto all'inizio del rapporto di lavoro o quantomeno contestuale

Quesito n. 71 del 1° settembre 2009 – Congedo straordinario ex art. 42 D.Lgs. 151/2001.

In riferimento al quesito proposto si forniscono le seguenti indicazioni.

L'indennità prevista per i lavoratori che usufruiscono del congedo straordinario di due anni ex art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 è fissata dal comma 5 della medesima norma nella misura corrispondente all'ultima retribuzione ricevuta, cioè quella percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo. Sulla questione della misura della prestazione è intervenuta anche la Circolare INPS n. 64 del 15 marzo 2001 nella quale è stato chiarito che la misura dell'ultima retribuzione percepita è *“comprensiva del rateo di emolumenti non riferibili al solo mese considerato, e cioè quelli relativi a tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.”*. In nota alla Circolare l'Istituto ha inoltre precisato che tali emolumenti sono da calcolare *“pro quota”*, anche se gli stessi sono stati corrisposti per intero nel mese considerato ovvero in quello stesso mese non siano stati corrisposti affatto, calcolando comunque la quota frazionaria di tredicesima o premi, gratifiche, ecc. Nell'indennità mensile corrisposta alla dipendente da parte dell'INPS è quindi già compresa anche la tredicesima mensilità.

Per quanto concerne il premio di incentivazione, previsto dall'art. 65 del CCNL Case di cura private del 19 gennaio 2005, che normalmente dovrebbe essere erogato in unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno, è corretto ritenere che il periodo di congedo straordinario non incida negativamente sul computo delle presenze del dipendente ai fini della decurtazione del suddetto premio e pertanto si deve procedere al frazionamento del premio per conteggiare la quota riferibile al singolo mese (e quindi all'ultima retribuzione) secondo le indicazioni fornite dalla Circolare INPS già richiamata.

Infine, relativamente alle ferie, in assenza di una previsione esplicita della norma che ha introdotto l'istituto del congedo straordinario di due anni o di altre indicazioni circa i riflessi di questo specifico permesso lavorativo sul conteggio delle ferie, nel silenzio della Circolare INPS in merito, può soccorrere, *mutatis mutandis*, la Circolare INPDAP n. 31 del 12 maggio 2004 in cui si afferma che il periodo di congedo *“incide negativamente ai fini della maturazione delle ferie”*, salvo diversa e più favorevole previsione contrattuale, che tuttavia non si riscontra nel CCNL Case di cura private.

Quesito n. 72 del 3 settembre 2009 – Voucher lavori domestici

L'istituto delle prestazioni occasionali di tipo accessorio, come previsto dall'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003, così come da ultimo modificato dal D.L. n. 112/2008, dal D.L. 185/2008 e dal D.L. n. 5/2009, ha la finalità di regolamentare, quelle prestazioni che si qualificano per tratti di discontinuità e non sono riconducibili a specifiche tipologie di contratti di lavoro.

Ai sensi della Circolare Inps n. 88 del 9 luglio 2009 *“per prestazioni di lavoro occasionale accessorio debbono intendersi attività lavorative di natura meramente occasionale e ‘accessorie’, non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, ma mere prestazioni di lavoro definite con la sola finalità di assicurare le tutele minime previdenziali e assicurative in funzione di contrasto a forme di lavoro nero e irregolare”*.

Rientrano, pertanto, nel campo di applicazione della normativa tutte quelle prestazioni di lavoro domestico svolte in maniera meramente occasionale intendendosi per tali, ai sensi del comma 2 dell'articolo 70 del predetto d.lgs. n. 276/2003, *“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”*. Secondo quanto chiarito dalla Circolare Inps n. 88/2009, *“in analogia con i criteri che regolano le posizioni assicurative nella gestione separata, il limite del compenso erogabile dal singolo committente deve*

intendersi per il prestatore come netto”, ne consegue che *“il limite di importo lordo per il committente è di 6.660 euro (corrispondenti a 4.995 euro netti)”*. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo status di inoccupato o disoccupato e non richiede la sottoscrizione di un contratto di lavoro.

Per aderire alla finalità della norma, peraltro, secondo quanto già chiarito dalla Circolare Inps n. 44 del 24 marzo 2009 il ricorso ai *voucher* per i lavori domestici (art. 70, comma 1, lett. a) può essere effettuato solamente per quelle attività, che per la loro natura occasionale e accessoria, fino ad oggi non sono assistite da alcuna tutela previdenziale e assicurativa, quindi attività non riconducibili né a un rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge (il rapporto di lavoro domestico, di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339 ha uno specifico obbligo assicurativo previsto dal D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403), né a regolamentazioni contrattuali afferenti a tale ambito lavorativo (CCNL del 16 febbraio 2007).

Al di fuori di tali fattispecie, non possono formare oggetto di prestazioni retribuite mediante voucher i rapporti di lavoro domestico caratterizzati da prestazioni non occasionali e a carattere continuativo. anche se rese con le modalità del lavoro ripartito o anche per un numero limitato di ore. In tali ipotesi, secondo la Circolare n. 44/2009, trovano applicazione le vigenti disposizioni in materia previdenziale ed assicurativa con relativo obbligo di comunicazione riguardante l’instaurazione, la proroga, la trasformazione e la cessazione del rapporto medesimo.

Il “Vademecum Buoni Lavoro” del 4 agosto 2009, realizzato congiuntamente dal Ministero del Lavoro e dall’Inps, chiarisce ulteriormente che il lavoro domestico accessorio riguarda le prestazioni *“svolte esclusivamente in maniera occasionale, discontinua e saltuaria per far fronte ad esigenze familiari relative alla cura della famiglia e della casa che non presentano il carattere dell’abitudine”*, elencando fra esse, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il *babysitting* e il *dogsitting*. Pertanto, in presenza dei predetti requisiti il ricorso ai voucher per i lavori domestici è consentito.

Quesito n. 73 del 4 settembre 2009 – Interdizione anticipata ex art. 17, comma 2, lett. a), del D.Lgs. 151/2001.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 31 agosto u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

Per tutto il periodo del congedo di maternità anticipato per gravi complicanze della gestazione ai sensi dell’art. 17, comma 2, lett. a, del D.Lgs. n. 151/2001, le lavoratrici hanno diritto a percepire un’indennità pari all’80% della retribuzione media giornaliera, a carico dell’INPS e anticipata dal datore di lavoro (che la recupera attraverso il versamento dei contributi, quindi senza costi a suo carico). I contratti collettivi nazionali di lavoro, in genere, garantiscono l’intera retribuzione impegnando il datore di lavoro a pagare la differenza.

Inoltre l’indennità di maternità è corrisposta anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine. Pertanto potrà percepire tale indennità anche avendo un contratto a tempo determinato, purché l’inizio del periodo di astensione obbligatoria (anche anticipata ai sensi dell’art. 17, comma 2, lett. a, del D.Lgs. n. 151/2001) ricada in costanza del rapporto di lavoro ovvero entro 60 giorni dalla risoluzione dello stesso.

Quesito n. 74 del 3 settembre 2009 – Tournée Coro Ucraino in Italia

In riferimento al quesito proposto in data 1° settembre 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

Per la categoria dei lavoratori extracomunitari subordinati del settore dello spettacolo (compresi nelle lettere l-m -n ed o dell'art. 27, 1° comma del T.U. 25 luglio 1998 n. 286) le procedure istruttorie ai fini dell'ottenimento dei nulla-osta al lavoro – al di fuori delle quote di ingresso di cui all'art. 3, co. 4 del predetto T.U. 286/1998 - fanno capo al Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, Direzione Generale del Mercato del Lavoro- Divisione II.

Ciò ai sensi dell'art. 40, co. 14, del D.P.R. 31 agosto 1999, n. 394, coordinato con le modifiche del D.P.R. 18 ottobre 2004, n. 334, così come modificato per effetto dell'art. 39, co. 10, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2008, n. 133 (cessazione degli Uffici di collocamento per i lavoratori dello Spettacolo), mantenendosi in capo alla succitata Direzione ministeriale l'efficacia normativa per quanto attiene anche alla durata del nullaosta (periodo iniziale non superiore a dodici mesi, salvo proroga). Con riferimento specifico alle procedure di rilascio del nullaosta permangono in essere le indicazioni operative di cui alla circolare del Ministero del Lavoro n. 34/2006, prot. n. 19654 del 13 dicembre 2006 a cui si fa integralmente rinvio.

Per una più ampia informazione appare utile evidenziare che per quanto attiene al lavoro autonomo nel settore dello spettacolo i requisiti e le condizioni per l'ottenimento del visto d'ingresso sono quelli indicati all'art. 2, punto 9, del Capo III del Decreto 12 luglio 2000 del Ministero degli Affari Esteri (G.U. n. 178 del 1° agosto 2000) e, segnatamente, si ritiene dover richiamare l'attenzione su quanto espresso all'ultimo capoverso del predetto art. 2, punto 9, per quanto attiene ai visti d'ingresso per lavoro autonomo nel settore dello spettacolo (al di fuori delle quote) relativi a soggiorni di breve durata.

Quesito n. 75 del 28 settembre 2009 – Consorzio per la gestione amministrativa del personale dipendente delle singole società consorziate.

Nel dare risposta al quesito proposto occorre premettere quanto segue.

L'articolo 31 del decreto legislativo 276/2003, dispone che «i gruppi di impresa, individuati ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile e del Dlgs 74/2002, possono delegare lo svolgimento degli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 12/79, alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate». Per l'individuazione delle attività e degli adempimenti che possono essere delegati alla capogruppo, il richiamo è all'articolo 1 della legge 12/79, che ricomprende «tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti».

Con nota del 18 febbraio 2004 il ministero del Lavoro aveva chiarito quale potesse essere l'ambito di applicazione della disposizione, precisando che le società capogruppo possono: sottoscrivere le dichiarazioni relative al personale delle società deleganti; richiedere la vidimazione dei libri (o sistemi) paga e matricola nonché l'eventuale numerazione unica, conservando le posizioni, presso Inps e Inail delle singole società deleganti; elaborare le retribuzioni sulla scorta delle notizie fornite dalle società deleganti; trattenere presso la propria sede i documenti obbligatori in originale, fermo restando che presso ciascuna società controllata o collegata dovrà essere tenuta copia della documentazione stessa. Tale circostanza dovrà essere comunicata, da parte della società delegante, alla Dpl competente per il territorio ove opera quest'ultima.

Per analogia alla disciplina prevista dal legislatore per le società capogruppo, considerata l'interpretazione fornita al riguardo dal Dicastero del Lavoro, in un'ottica di semplificazione delle procedure, sembrerebbe possibile che un Consorzio, costituito tra varie società di un gruppo, compresa la capogruppo, per la gestione amministrativa del personale dipendente dalle singole società consorziate, possa provvedere anche allo svolgimento di tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale.

Per quanto concerne la tenuta del libro unico si osserva che le società capogruppo possono elaborare e «tenere» il Libro unico di tutte o parte delle società controllate e/partecipate. L'articolo 3 del decreto ministeriale 9 luglio 2008 non le cita espressamente, ma il Ministero del Lavoro, fin dalla circolare 20/2008, ha ricordato l'articolo 31 del decreto legislativo 276/2003, già citato.

Inoltre, Ministero del Lavoro e Inail hanno confermato che le capogruppo possono elaborare il Libro unico di tutte o di parte delle società del gruppo e utilizzare la numerazione unica previa autorizzazione da parte dell'Inail. L'autorizzazione prevede che ci sia da parte della controllata una delega e che la capogruppo, così come i professionisti e gli altri soggetti autorizzati, comunichi all'Inail, in via telematica, le aziende dalle quali ha ricevuto la delega. Successivamente (comma 1, *lettera c*, articolo 2 del DM 9 luglio 2008), la capogruppo deve comunicare la cessazione di incarichi o l'acquisizione di nuovi entro 30 giorni.

Le capogruppo possono poi essere tenutarie del Libro unico delle società del gruppo, e cioè conservarlo nella propria sede. In questo caso, le società che affidano la tenuta alla capogruppo devono comunicarlo alla Dpl. Nell'ambito della semplificazione delle procedure è stato previsto che quest'ultima dichiarazione possa essere contenuta nella comunicazione, in via telematica, che la capogruppo dovrà fare all'Inail, entro 30 giorni, relativa all'affidamento dell'incarico.

Va nella direzione di una semplificazione delle procedure la possibilità ammessa dal Ministero del Lavoro (Vademecum, risposta 41, sezione A) che la società capogruppo possa delegare l'effettiva elaborazione (con la numerazione unica) e la tenuta, a un'altra società del gruppo, pur rimanendone tuttavia direttamente responsabile.

Quanto sopra evidenziato per le società capogruppo ben può essere, sempre per analogia, tenuto in considerazione anche per l'ipotesi di un Consorzio, costituito tra varie società di un gruppo, compresa la capogruppo, per la tenuta e l'elaborazione del LUL.

In relazione, invece, al rilascio del PIN da parte dell'Inps per gli adempimenti relativi alle denunce contributive e dell'Inail per le variazioni aziendali e degli altri adempimenti connessi si rappresenta quanto segue. L'Inail potrebbe provvedere all'attribuzione del PIN al Consorzio nella persona del legale rappresentante che provvederà a curare gli adempimenti relativi a tutte le consorziate nel rispetto delle procedure previste, indicando di volta in volta la società consorziata delegante. Per quanto concerne l'Inps il discorso è analogo anche se per prassi, in presenza di una fattispecie come quella in esame, se il Consorzio si avvale di un consulente del lavoro, l'Istituto previdenziale preferisce attribuire il PIN allo stesso professionista.

Quesito n. 76 del 7 ottobre 2009 – Diritti dell'associato in partecipazione

In riferimento al quesito proposto si forniscono le seguenti indicazioni sul contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro e in particolare sui diritti spettanti all'associato.

L'associazione in partecipazione è un contratto tipico, disciplinato dagli artt. 2549-2554 del codice civile, con cui l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari a fronte di un determinato apporto nell'impresa stessa.

Tale apporto può concretizzarsi nel conferimento di capitale o di attività lavorativa.

Nel caso di apporto di solo lavoro, come nella vicenda prospettata, l'associato è titolare di un reddito di lavoro autonomo soggetto a ritenuta d'acconto alla fonte e successivo conguaglio in dichiarazione dei redditi.

I requisiti essenziali per la corretta attuazione del rapporto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro possono identificarsi nell'autonomia dell'associato e nella mancanza di qualsiasi vincolo

di subordinazione nei confronti dell'associante, nonché nella effettiva commisurazione del compenso agli utili e nell'osservanza dell'obbligo di rendicontazione da parte dell'associante.

In particolare, per quanto attiene l'obbligo di rendicontazione che grava sull'associante, va precisato che dal contratto di associazione in partecipazione devono poter risultare i contenuti del rendiconto, nonché le modalità e i tempi di messa a disposizione dello stesso. Dal rendiconto deve comunque evincersi il risultato della gestione dell'impresa alla quale l'associato partecipa col proprio lavoro, al fine di consentire a quest'ultimo, che ha diritto a prenderne visione in qualsiasi momento, di verificare il proprio diritto di credito nei confronti dell'associante. Eventuali ulteriori forme di controllo riconosciute all'associato possono essere previste nel contratto.

Quesito n. 77 del 28 settembre 2009 – Pluralità di rapporti di lavoro e orario di lavoro.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 17 settembre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

L'attività lavorativa descritta (secondo lavoro da svolgersi nel fine settimana da parte di una impiegata a tempo pieno presso altro datore di lavoro) può essere correttamente svolta con le modalità del lavoro intermittente o "a chiamata", ai sensi degli artt. 34, comma 1, e 37 del D.Lgs. n. 276/2003, che disciplinano l'utilizzo di tale forma contrattuale per lo svolgimento di prestazioni da rendersi durante il fine settimana. La Circolare del Ministero del Lavoro n. 4/2005 ha precisato che, ai fini dell'applicabilità del contratto intermittente ai sensi dell'art. 37, il week-end è il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina.

Per quanto attiene al profilo dell'orario complessivo delle due attività prestate dalla dipendente, si raccomanda particolare attenzione in quanto l'orario di lavoro deve essere organizzato in modo tale che sia compatibile con le primarie esigenze di tutela della salute e sicurezza del lavoratore.

Tale principio è stato richiamato dal Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 8/2005, in cui è stato espressamente 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 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 ciascuno dei due datori di lavoro potrà rispondere esclusivamente per il proprio diligente adempimento agli obblighi sanciti dal D.Lgs. n. 66/2003.

Quesito n. 78 del 28 settembre 2009 – Donazione azienda, adempimenti nei confronti della Dpl e Centro per l'impiego.

Qualora intervenga una donazione di azienda, ma non si determini nessun mutamento della ragione sociale, codice fiscale o partita Iva e non intervenga nessuna modificazione nella tenuta del Libro Unico del Lavoro, nessun adempimento dovrà essere effettuato nei confronti della Dpl e del Centro per l'Impiego.

In caso contrario, ove cioè anche uno solo dei dati sopra menzionati venga a mutare, sarà necessario inviare al Centro per l'Impiego, mediante il Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie, il modello Unificato VARdatori e alla Dpl competente la delega di cui all'art. 40, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, la quale pure potrà formare oggetto della unitaria comunicazione in via telematica all'Inail.

Quesito n. 79 del 28 settembre 2009 – Lavoratore notturno

Il d.lgs n. 66/2003 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), come modificato dal d.l. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, definisce "lavoratore notturno" qualsiasi *"lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale; qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di in caso di lavoro a tempo parziale"*. Il Ministero del Lavoro con Circolare n. 8/2005, considerato che il lavoro notturno è quello prestato in un periodo di almeno sette ore consecutive, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino ha precisato che *"quindi il lavoro notturno è quello svolto tra le 24 e le 7, ovvero tra le 23 e le 6, ovvero tra le 22 e le 5, indipendentemente dalla eventuale maggiorazione retributiva prevista dalla contrattazione collettiva"*.

Ciò posto, in relazione alla fattispecie prospettata, si evidenzia che il lavoratore di cui trattasi, pur svolgendo per più di ottanta giorni l'anno il proprio lavoro iniziando alle ore cinque del mattino, ma non svolgendo almeno tre ore del suo lavoro nel periodo notturno, non va considerato "lavoratore notturno" e, conseguentemente, non scatta il rispetto dell'obbligo di cui all'art. 13, comma 1, del medesimo d.lgs. n. 66/2003 (divieto di superamento delle otto ore). Si evidenzia, tuttavia, che allorché il CCNL applicato preveda una differente definizione del lavoratore notturno rispetto all'impegno lavorativo quotidianamente richiesto dovrà prevalere la norma contrattuale.

Quesito n. 80 del 7 ottobre 2009 – Astensione anticipata per maternità e altra attività lavorativa

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 21 settembre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

L'astensione anticipata della lavoratrice, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 151/2001, nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza o quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino o, infine, quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, richiede un apposito provvedimento di autorizzazione emesso dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

Alla richiesta di autorizzazione l'interessata deve allegare un certificato medico, da cui risultino anche la diagnosi e la prognosi, che deve essere redatto da un ginecologo afferente ad una struttura pubblica. Se tale certificato è invece rilasciato da un medico privato, la Direzione Provinciale del Lavoro procede a richiedere una verifica medica tramite gli organi del Servizio Sanitario Nazionale.

La legge non prevede ulteriori forme di controllo sulla lavoratrice in astensione anticipata per gravidanza a rischio, ma la giurisprudenza sul tema si è espressa nel senso di un'assimilazione di tale aspettativa a quella per infermità, con il conseguente divieto di prestare altre attività, anche solo

assimilabili a quelle lavorative. Si segnala, in particolare, la sentenza Cass. Civile, Sez. Lav., n. 2466 del 4 marzo 2000 che, su tale presupposto, ha confermato la sentenza impugnata che aveva ritenuto legittimo il licenziamento intimato ad una lavoratrice la quale, durante un periodo di interdizione anticipata dal lavoro, concessole per un accertato stato di pericolo di aborto, aveva prestato la propria attività lavorativa al di fuori del rapporto di lavoro, esponendosi al rischio di compromettere o ritardare il superamento della riscontrata complicità della gestazione. Tale orientamento è stato ripreso anche dalla Corte dei Conti del Trentino Alto Adige, sezione giurisdizionale regionale di Trento, che, con sentenza n. 21 del 21 aprile 2008, ha condannato una dipendente di una Pubblica Amministrazione al risarcimento del danno patrimoniale cagionato al datore di lavoro con condotta analoga.

Al fine di accertare la situazione prospettata con il quesito qui riscontrato, si invita a inoltrare una segnalazione nominativa dettagliata all'INPS, in quanto Istituto preposto alla corresponsione dell'indennità dovuta per l'astensione per maternità, e al Servizio ispettivo della scrivente Direzione per verificare anche un eventuale rapporto di lavoro irregolare.

Quesito n. 81 del 12 ottobre 2009 – Trasferimento apprendista

Con la presente si riscontra il quesito presentato alla scrivente Direzione, a mezzo e-mail, in data 25 settembre 2009, in tema di apprendistato professionalizzante.

L'elemento caratterizzante di questo contratto consiste nel finalizzare il rapporto di lavoro al conseguimento di una qualificazione attraverso una apposita formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Stante quanto sopra, nulla osta alla possibilità di trasferire un apprendista da un'unità locale ad un'altra della medesima azienda (situate nella stessa provincia a distanza di 15km l'una dall'altra), a condizione che il trasferimento riguardi lo svolgimento delle medesime mansioni e sia, pertanto, compatibile con le finalità formative previste dal contratto stipulato fra le parti, ma anche che al dipendente seguiti ad essere affiancato un *tutor* aziendale con formazione e competenze adeguate e che allo stesso seguiti ad essere garantita l'erogazione di un'attività formativa idonea alla qualifica professionale da conseguire.

In ogni caso, dovranno essere rispettati i relativi obblighi di informazione al lavoratore (d.lgs. n. 152/1997) e di comunicazione obbligatoria (art. 9-bis, decreto-legge n. 510/1996, come convertito dalla legge n. 608/1996, da ultimo modificato dalla legge n. 296/2006, art. 4-bis del d.lgs. n. 181/2000, così come modificato dalla legge n. 296/2006, e DI 30 ottobre 2007).

Quesito n. 82 del 4 novembre 2009 – Lavoro a chiamata nel settore autotrasporti

In riferimento al quesito proposto si forniscono le seguenti indicazioni.

Nonostante la previsione normativa che richiama esplicitamente il "*personale addetto ai trasporti di persone e di merci*" al punto n. 8 della tabella di cui al R.D. n. 2657/1923, come vigente per effetto dell'espresso richiamo da parte del D.M. 23 ottobre 2004, le aziende che applicano integralmente il vigente CCNL Trasporti Merci e Logistica, quali aderenti alle associazioni datoriali che hanno sottoscritto il contratto collettivo, non possono assumere lavoratori a chiamata per espresso divieto posto dalla premessa al Capitolo III (Mercato del lavoro) del medesimo CCNL che sancisce "*per quanto attiene il lavoro a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti e stante la situazione congiunturale del settore, le parti convengono di non applicarli al settore*".

Tuttavia, ove il datore di lavoro non aderisca a nessuna delle associazioni datoriali sottoscriventi il CCNL di che trattasi, il ricorso al lavoro intermittente potrà essere attuato, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 34 e seguenti del D.lgs. n. 276/2003, sia per le ragioni oggettive di cui al richiamato punto n. 8 della tabella annessa al R.D. n. 2657/1923, come richiamata dal D.M. 23 ottobre 2004, sia per quelle soggettive e quindi con riferimento a soggetti fino a 25 anni di età ovvero di età superiore ai 45 anni.

Non v'è dubbio, infine, che ove il CCNL venga comunque applicato dall'azienda non associata con riferimento esplicito o implicito non solo alla parte economica, ma anche a quella normativa, il ricorso al lavoro intermittente non potrà dirsi legittimo, né attuabile.

Quesito n. 83 del 12 ottobre 2009 – Libro Unico del Lavoro - modalità di tenuta informatica.

Il Consulente delegato alla tenuta del LUL, ex art. 40, comma 1, del decreto-legge n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, può scegliere liberamente di procedere alla tenuta e alla archiviazione del Libro Unico per alcune aziende in modalità cartacea (sistema a fogli mobili meccanografici o a stampa laser) e per altre con sistema informatico (con marca temporale e firma digitale, previa informativa alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio).

Per quanto concerne l'archiviazione su supporto informatico si precisa ulteriormente che con la Faq n. 23 della Sezione B - "Modalità di tenuta", pubblicata sul sito del Ministero del Lavoro è stato chiarito che *"il LUL informatico – che sia effettivamente tale per il sistema adottato e non già quale mera archiviazione del LUL a stampa laser (in formato ".pdf") – può essere memorizzato su qualsiasi supporto di cui sia garantita la leggibilità nel tempo, purché rimanga sempre assicurato l'ordine cronologico e non vi sia soluzione di continuità per ciascun periodo di paga, sempreché il sistema consenta le funzioni di ricerca e di estrazione delle informazioni dagli archivi informatici in relazione al cognome e nome e al codice fiscale del lavoratore, alla data e alle associazioni logiche di tali dati"*.

Qualora il Consulente proceda con due diverse modalità di tenuta e di archiviazione (stampa laser e informatica) va segnalato che il Ministero, nel Vademecum del 5 dicembre 2008, ha ribadito che la numerazione autorizzata, deve rimanere sostanzialmente unitaria, per cui, *"indipendentemente dalle modalità di realizzazione del libro unico"*, anche la numerazione rimane unica *"per ciascuna autorizzazione"*.

Il Vademecum, inoltre, sancisce che qualora un soggetto autorizzato gestisca più sedi distinte in modo autonomo l'una dall'altra oppure singole categorie di lavoratori con modalità di tenuta diversificate, lo stesso possa ottenere distinte autorizzazioni a realizzare numerazioni differenti, fatto salvo, tuttavia, il collegamento fra tutte le autorizzazioni.

D'altronde, proprio nei casi in cui è consentito ottenere una pluralità di autorizzazioni alla numerazione unitaria, ciascun libro unico dovrà garantire al suo interno una propria sequenzialità numerica, secondo quanto sancito da Ministero e Inail nelle note nn. 102 e 137 del 7 gennaio 2009, che prevedono l'obbligatoria evidenziazione delle causali del rilascio di autorizzazioni plurime.

Peraltro, in ogni caso, si ritiene che gli estremi della autorizzazione alla numerazione unitaria, sia nel caso in cui risulti concessa in uno con quella alla stampa laser, sia nel caso in cui sia rilasciata separatamente, devono essere riportati, in fase di stampa, sull'elaborato del libro unico del lavoro

Quesito n. 84 del 13 ottobre 2009 – Contratti di solidarietà per imprese non rientranti nel campo di applicazione della Cigs (legge n. 236/93).

Fino al 31 dicembre 2009, alle imprese non rientranti del campo di applicazione di cui all'art. 1 del decreto-legge n. 726/1984, convertito dalla legge n. 863/1984, che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso delle procedure di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991 o per evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo, stipulano contratti di solidarietà, viene corrisposto, per un periodo massimo di due anni un contributo pari al 50% del monte retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario, erogato in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori interessati (art. 5, comma 5, decreto-legge n. 148/1993, convertito dalla legge n. 236/1993, come da ultimo integrato dall'art. 19, comma 14, decreto-legge n. 185/2008, convertito dalla legge n. 2/2009 e dall'art. 7-ter, comma 9, lett. d, decreto-legge n. 5/2009, convertito dalla legge n. 33/2009).

Si precisa che per questi ultimi il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, compresi gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali; mentre ai soli fini pensionistici si tiene conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento.

In attesa di specifici chiarimenti operativi da parte del Ministero del Lavoro sulle procedure da seguire da parte delle imprese industriali al di fuori del campo di applicazione Cigs al di sotto dei quindici dipendenti (ora ricomprese nello spettro dell'art. 5, comma 5, decreto-legge n. 148/1993, convertito dalla legge n. 236/1993, in virtù dell'espresso richiamo ai licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo, cfr. nota ministeriale n. 193/AGC del 4 marzo 2009 in risposta a quesito proposto da Federalberghi), si evidenzia che con Circolare n. 20 del 25 maggio 2004, come integrata dalla nota n. 3779 del 30 marzo 2006, sono state dettate dal Ministero del Lavoro le procedure da seguire per la presentazione dell'istanza alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, mentre con la più recente nota del 15 giugno 2009 sono state precisate le indicazioni operative per gli ispettori del lavoro ai fini della prevista verifica ispettiva trimestrale.

Quesito n. 85 del 13 ottobre 2009 – Lavoro intermittente - monetizzazione delle ferie.

Con riguardo ai rapporti di lavoro intermittente, il divieto di "programmare" la mancata fruizione delle ferie, mediante pagamento della relativa indennità con maggiorazioni retributive, pagate mensilmente – come precisato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 8 del 2005, nella risposta ad interpello n. 2041 del 27 luglio 2005 e, da ultimo, ribadito nella nota del 6 agosto 2009 – sembra doversi intendere riferito a tutte quelle ipotesi di lavoro a chiamata caratterizzate da un susseguirsi significativo di prestazioni lavorative nel corso della settimana, mese ed anno, anche in conseguenza di una pluralità di rapporti di lavoro intermittenti o di un rapporto di lavoro intermittente combinato con un'altra tipologia di rapporto di lavoro.

Nelle predette ipotesi, infatti, non può essere in nessun caso consentito escludere *a priori* il legittimo godimento delle ferie, mediante una programmata monetizzazione delle stesse, dovendosi costituzionalmente garantire un reintegro delle energie psico-fisiche del prestatore di lavoro a cui l'istituto delle ferie è preposto.

Per contro, a fronte di un rapporto di lavoro a chiamata che, a prescindere dalle diverse fattispecie in cui per legge si può esplicitare (per requisiti oggettivi, temporali o soggettivi), risulti caratterizzato da una effettiva e concreta discontinuità e sporadicità della prestazione lavorativa (in quanto resa, a mero titolo esemplificativo, soltanto in occasione di un fine settimana al mese, oppure una o due volte al mese o addirittura solo in alcune giornate di alcuni mesi dell'anno), la scelta di programmare la monetizzazione delle ferie, mediante il pagamento delle relative maggiorazioni, può apparire plausibile e coerente con l'indirizzo interpretativo ministeriale.

Quesito n. 86 del 21 ottobre 2009 – Co.co.co. per dipendente di altra Pubblica Amministrazione.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 6 ottobre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

Il cumulo di impieghi ed incarichi per i dipendenti di Pubbliche Amministrazioni è disciplinato dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 che al comma 7 prescrive che *"I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza"*. Gli incarichi retribuiti, cui si riferisce tale norma, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso, con le sole eccezioni elencate nel comma 6 dello stesso articolo.

Il dipendente dell'Azienda Sanitaria locale dovrà dunque ottenere l'autorizzazione preventiva ad assumere l'incarico presso l'ente I.P.A.B.

Peraltro, è necessario stabilire se l'ente in questione si sia trasformato in associazione o fondazione di diritto privato oppure abbia mantenuto la personalità di diritto pubblico, in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 207/2001. Si ricorda, infatti, che, a seguito della riforma introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro. Pertanto l'ente interessato a conferire l'incarico al lavoratore potrà stipulare un contratto di co.co.co. solamente se escluso dall'applicazione del D.Lgs. n. 276/2003 in quanto ancora pubblica amministrazione.

Si precisa, infine, che stante la generale esclusione delle pubbliche amministrazioni dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 276/2003, ai sensi dell'art. 1 comma 2 del medesimo decreto, attualmente non è possibile attivare il procedimento di certificazione per contratti di lavoro stipulati da Pubbliche Amministrazioni. Pertanto l'ente in questione potrà proporre istanza di certificazione solamente in caso di trasformazione in persona giuridica di diritto privato.

Quesito n. 87 del 21 ottobre 2009 – Procedura di mobilità e relativa indennità per lavoratori di società con durata predeterminata.

Premesso che nel nostro ordinamento non esiste un obbligo minimo di durata di un accordo tra soci che dia luogo alla costituzione di una società, va puntualizzato che, comunque, il termine di durata non potrà essere tanto breve da contrastare con il raggiungimento dello scopo sociale poiché il contratto stesso sarebbe nullo per impossibilità di conseguire l'oggetto (es. società di gestione costituita per mesi tre a decorrere dal 1° novembre 2009 per gestire uno chalet per l'estate 2010).

Nel caso prospettato, società costituita in data 1° gennaio 2009 avente durata fino al 31 dicembre 2011 (tre anni) e licenziamento al 31 dicembre 2011 di tutti i dipendenti per cessazione dell'attività, è possibile fornire le seguenti indicazioni.

Il termine dei tre anni è stato fissato *ab initio* dai soci della società, senza che questi intendano ulteriormente prorogare detto termine, anzi gli stessi scioglieranno sicuramente la società allo spirare del termine medesimo. Conseguentemente, trattandosi di una nuova attività e poiché la durata della società è stata predeterminata fissando il termine dei tre anni, tutti i contratti di assunzione non potranno che essere a tempo determinato per ragioni di carattere organizzativo. In questo caso i lavoratori assunti non potrebbero accedere all'iscrizione nell'apposita lista ed alla relativa indennità di mobilità poiché titolari di un contratto a termine (art. 16, comma 1, legge n. 223/1991).

La questione si arricchisce di ulteriori profili se il contratto di durata della società è breve, ma comunque superiore a tre anni (nel quesito si fa riferimento anche all'ipotesi di breve durata fino a cinque anni). Anche in questo caso sarebbe difficile sostenere la tesi della stipula di un contratto a tempo indeterminato poiché l'attività imprenditoriale essendo perentoriamente predeterminata incide sul programma negoziale dei contraenti, uno dei quali (datore di lavoro - società) ritiene che la realizzazione dell'oggetto sociale non possa in qualunque caso superare quel determinato termine.

Coerentemente con tale assunto tutti i contratti di lavoro dovranno essere stipulati a tempo determinato, rispettando il termine dei trentasei mesi, o eventualmente superando quest'ultimo (se il lavoratore venga assunto al momento dell'avvio dell'attività) con apposita clausola contenuta in un contratto collettivo, in ragione della eventuale particolarità del caso.

A diversa ipotesi, pare non potersi addvenire, poiché se si ammettesse la stipula, nel caso di specie, di un contratto a tempo indeterminato, si avrebbe una patologia del contratto stesso, giacché *in re ipsa* la prestazione dovrà cessare alla scadenza del quinto anno dell'attività sociale e il licenziamento troverà la ragione giustificatrice nella cessazione, già programmata al momento della costituzione del rapporto di lavoro. Viceversa se si stipulasse un contratto a tempo indeterminato (tacendo al dipendente che l'attività societaria avrà termine al quinto anno di vita della società medesima) i responsabili della società sarebbero destinatari dell'azione di inadempimento contrattuale.

In questa ipotesi, ferma restando la sussistenza dei requisiti in capo ai dipendenti ai sensi della legge n. 223/1991, necessita verificare se l'INPS potrebbe accogliere l'istanza d'iscrizione nelle liste di mobilità con indennizzo richiesta da soggetti titolari di fatto di un contratto a tempo indeterminato, ma in realtà assunti da una società che aveva programmato un'attività a tempo determinato nel proprio atto costitutivo. In buona sostanza si tratterà di far prevalere o meno un *favor* per il lavoratore in buona fede al quale era stata taciuta la circostanza che il suo contratto di lavoro "a tempo indeterminato" in realtà sarebbe cessato entro il quinto anno di attività della società.

In buona sostanza, pare di poter affermare che non essendo giuridicamente possibile costituire rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito di una società che abbia programmata la fine della propria attività entro tre o cinque anni ed essendo, quindi, possibile all'interno di detta società stipulare solamente contratti a tempo determinato (prorogandoli oltre i trentasei mesi ricorrendo ad un accordo collettivo o con diversi soggetti per non oltrepassare il termine massimo), i lavoratori titolari di un rapporto all'interno dell'ipotizzata attività non potranno accedere all'iscrizione nelle liste di mobilità con indennizzo.

Quesito n. 88 del 13 ottobre 2009 – Regolarizzazione badanti

Con l'art. 1-ter del decreto-legge 10 luglio 2009, n. 78, come introdotto dalla legge di conversione, legge 3 agosto 2009, n. 102, il legislatore italiano ha offerto a chi si avvaleva di badanti "in nero" di regolarizzare la propria posizione unitamente a quella retributiva, contributiva e assicurativa dei lavoratori e delle lavoratrici. L'attività lavorativa irregolare ("in nero") che poteva formare oggetto della dichiarazione di emersione, da presentarsi entro il 30 settembre 2009, era quella svolta per almeno tre mesi alla data del 30 giugno 2009, vale a dire che doveva trattarsi di lavoratori impiegati irregolarmente almeno a far data dal 1° aprile 2009.

Ogni nucleo familiare aveva la possibilità di attivare la procedura di regolarizzazione per un massimo di due lavoratori addetti all'assistenza di persona non autosufficiente (badante).

Per la regolarizzazione dei badanti era necessario presentare apposita certificazione, rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale, che attesti la limitazione dell'autosufficienza del soggetto per cui si prospetta l'attività di assistenza irregolarmente svolta.

Presupposto formale della ammissione alla procedura di emersione era dato dal versamento del contributo forfetario di 500 euro per ciascun lavoratore oggetto della dichiarazione di emersione, oltre ovviamente alla corretta regolarizzazione con riguardo all'inquadramento contrattuale del lavoratore (livello *C super* CCNL lavoro domestico del 16 febbraio 2007 per "badante non formato" – retribuzione mensile se convivente pari a euro 880,17; retribuzione oraria se non convivente pari a euro 6,10 – oppure livello *D super* per "badante formato" – retribuzione mensile se convivente pari a euro 1.087,27 (più indennità di euro 153,12); retribuzione oraria se non convivente pari a euro 7,35).

Quesito n. 89 del 2 novembre 2009 – job sharing e orario di lavoro

Il contratto di *job sharing* è classificato come contratto *speciale* dall'art. 41, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 che ne detta la definizione specificando che l'obbligazione lavorativa assunta in solido dai due lavoratori interessati è "*una unica e identica obbligazione*".

Poiché si tratta, quindi, di una prestazione lavorativa unica – e non di due distinte prestazioni a tempo parziale – per la disciplina della quale lo stesso legislatore rinvia alla generale normativa del lavoro subordinato (art. 43, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003), si ritiene che il rapporto di lavoro ripartito sia soggetto, nel suo complesso, anche ai principi e ai limiti fissati in materia di orario di lavoro dal vigente D.Lgs. n. 66/2003.

Pertanto, in assenza di precise indicazioni legislative, sembra possibile prevedere un orario complessivo superiore al normale orario settimanale previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva, facendo però attenzione a non superare il limite massimo consentito dell'orario straordinario, onde evitare l'irrogazione di sanzioni amministrative.

Le ore di lavoro prestate oltre il normale orario settimanale (nel caso di specie, 4 ore per ciascun lavoratore per il mese di settembre) andranno comunque considerate, e conseguentemente retribuite, come straordinario. Il superamento del limite previsto per la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, vale a dire la media di 48 ore settimanali nel periodo di riferimento di 4, 6 o 12 mesi, comprese le ore di lavoro straordinario, determinerebbe invece l'applicabilità della sanzione prevista dall'art. 18-*bis*, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003.

Ciò anche in considerazione della disciplina dettata dai commi successivi dello stesso articolo 41 del D.Lgs. n. 276/2003, secondo cui "*ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa*" e "*i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di determinare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro*". Sulla base di tali previsioni, si potrebbe, infatti, verificare il caso dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa da parte di uno solo dei due lavoratori coinvolti: in tale ipotesi, qualora si incrementasse l'orario di lavoro complessivo oltre le 48 ore, il singolo lavoratore si troverebbe a svolgere una prestazione lavorativa che, in termini di orario massimo, non rispetterebbe i limiti previsti dalla legge.

Quesito n. 90 del 21 ottobre 2009 – Trasformazione da azienda artigiana a industriale - Disciplina applicabile.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 9 ottobre 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

Con il superamento dei limiti previsti dalla legge n. 443/1985, ai fini della classificazione dell'impresa come artigiana, cambiano, dal momento stesso del differente inquadramento, anche le discipline legali e contrattuali applicabili.

Di conseguenza l'azienda sarà inquadrata, ai fini previdenziali, nel settore dell'industria (con le relative aliquote contributive variabili a seconda del numero dei dipendenti raggiunto) e per la determinazione dei minimi retributivi (anche ai fini contributivi) occorrerà far riferimento al CCNL relativo all'Industria.

Stesso ragionamento valga per i rapporti di apprendistato in essere con una precisazione.

Nel caso (tutt'altro che ipotetico) in cui la durata massima consentita dal CCNL per il contratto di apprendistato sia inferiore a quella consentita da quello applicabile in precedenza, o comunque in difetto degli ordinari presupposti per l'applicabilità dei CCNL, stante la minore durata legale dell'apprendistato nell'industria, si potrebbe verificare l'ipotesi in cui, applicando *sic et simpliciter* la nuova disciplina, i contratti siano prossimi al termine o addirittura il termine sia già stato superato al momento del diverso inquadramento dell'azienda, con la conseguenza che i contratti in essere si trasformerebbero in rapporti a tempo indeterminato, senza che il datore di lavoro abbia più la possibilità di esercitare il diritto di recesso.

Una lettura improntata al principio di buona fede *in executivis*, tuttavia, fa propendere, nell'ipotesi appena prospettata, per la necessità di valutare, all'atto della trasformazione, se l'apprendista abbia o meno maturato la formazione necessaria alla sua qualificazione nel diverso regime.

Ad ausilio di tale operazione si ritiene richiamabile la nota Min. Lavoro 13 settembre 1991 – Div. 5° n. 5/26320/81 Appr. dettata per la diversa ipotesi di cumulo dei periodi di apprendistato in caso di passaggio dell'apprendista da un'azienda artigiana ad una industriale, nella quale si sancisce che, ove sia prevista una diversa durata massima del contratto, ai fini del computo del periodo residuo occorrerà valutare il periodo già trascorso in proporzione alle rispettive durate (legali o contrattuali). In altre parole, nel caso di specie, qualora l'apprendista avesse già svolto il 70% del periodo massimo di apprendistato consentito per l'azienda artigiana, al momento della trasformazione della stessa in industriale la durata massima del periodo ancora da svolgere sarebbe pari al 30% del (minore) periodo massimo consentito per le aziende industriali.

Tale interpretazione appare più conforme alla *ratio* dell'istituto posto che la durata massima dell'apprendistato viene differenziata in base ai settori lavorativi proprio sulla scorta del tempo ritenuto necessario per l'apprendimento in ciascuno di essi.

Quesito n. 91 del 13 ottobre 2009 – Voucher lavori domestici di assistenza saltuaria a genitore con problemi di salute.

L'istituto delle prestazioni occasionali di tipo accessorio, previsto dall'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003, così come da ultimo modificato dal D.L. n. 112/2008, dal D.L. 185/2008 e dal D.L. n. 5/2009, ha la finalità di regolamentare le prestazioni che si qualificano per tratti di discontinuità e che non sono riconducibili a specifiche tipologie di contratti di lavoro (cfr. Circolari Inps n. 44 del 24 marzo 2009 e n. 88 del 9 luglio 2009). Rientrano, pertanto, nel campo di applicazione le prestazioni di lavoro familiare e domestico svolte in maniera meramente occasionale intendendosi per tali, ai sensi dell'art. 70, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, *“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”*. Secondo quanto chiarito dalla Circolare Inps n. 88/2009, *“il limite del compenso erogabile dal singolo committente deve intendersi per il prestatore come netto”* (importo lordo di 6.660 euro).

Il *“Vademecum Buoni Lavoro”* del 4 agosto 2009 ha chiarito che il lavoro domestico accessorio riguarda le prestazioni *“svolte esclusivamente in maniera occasionale, discontinua e saltuaria per far fronte ad esigenze familiari relative alla cura della famiglia e della casa che non presentano il carattere dell'abitudine”*. Pertanto, in presenza dei predetti requisiti il ricorso ai voucher per i lavori domestici di

assistenza saltuaria al proprio genitore con problemi di salute, per un numero massimo di 4 o 5 giornate al mese e nel limite economico di 5000 euro netti di compenso, può dirsi ammissibile.

Quesito n. 92 del 2 novembre 2009 – Orario part-time inferiore al minimo previsto dal CCNL.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 13 ottobre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

La previsione a livello di contrattazione collettiva di un orario minimo per il part-time è considerata, dalla giurisprudenza di legittimità, di per sé non suscettibile di tollerare approssimazioni per difetto, in quanto dovrebbe assolvere alla funzione di garantire al lavoratore a tempo parziale un minimo retributivo (Cass. Civ., Sev. lav., n. 29923 del 22 dicembre 2008). Nondimeno, il Messaggio INPS n. 5143 del 14 febbraio 2005 ha specificato che i contributi previdenziali ed assistenziali devono essere calcolati tenendo conto dell'orario pattuito tra le parti nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche se inferiore a quello minimo definito dal CCNL di riferimento.

D'altro canto, per ovviare alle difficoltà derivanti dall'oggettiva impossibilità di raggiungere il monte ore settimanali minimo fissato dal CCNL, la cooperativa in questione potrebbe utilizzare una delle forme di lavoro flessibile previste dall'ordinamento. Nello specifico si potrebbe far ricorso al lavoro intermittente, purché ricorra alternativamente la causale soggettiva o temperale richiesta dall'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003 (le attività di assistenza descritte nel quesito non sembrano corrispondere a nessuna delle previsioni di cui al R.D. n. 2657 del 6 dicembre 1923, cui rinvia il D.M. 24 ottobre 2004 per definire le prestazioni di carattere discontinuo o intermittente che integrano, in via provvisoria e in attesa della regolamentazione delle parti sociali, la causale oggettiva). La cooperativa potrebbe pertanto impiegare, senza limitazioni temporali, giovani con meno di 25 anni di età ovvero lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati; inoltre per le eventuali attività da svolgere nel fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, potrebbe utilizzare qualsiasi soggetto senza il rispetto dei requisiti di età di cui sopra (per la esatta definizione di questi periodi si faccia riferimento alla Circolare del Ministero del Lavoro n. 4 del 2005).

Non sembra invece compatibile con il caso di specie la disciplina del lavoro occasionale di tipo accessorio, che pure prevede l'utilizzo dello strumento dei "buoni lavoro" per la categoria dei lavori di solidarietà in cui potrebbe forse rientrare anche l'attività di assistenza descritta. Trattandosi, infatti, di prestazioni rese dagli operatori non direttamente a favore dei soggetti beneficiari, ma con il tramite della cooperativa sulla base di convenzioni (di cui nel quesito non è meglio specificata la natura) stipulate con i Comuni o con le Asl territoriali, è esclusa l'utilizzabilità dei voucher, come specificato dalla Circolare INPS n. 88 del 2009: *"il ricorso ai buoni lavoro è dunque limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale, mentre è escluso che una impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto o della somministrazione"*.

Quesito n. 93 del 21 ottobre 2009 – Lavoro intermittente nel commercio ambulante.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 15 ottobre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

Stando alla lettera punto n. 14 del Regio Decreto n. 2657 del 1923, richiamato dal D.M. 23 ottobre 2004, l'utilizzo di contratti di lavoro intermittente è consentito per le prestazioni di *"commessi di negozi nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarati effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto, su conforme parere delle*

organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'Industria e del lavoro competente per territorio".

Si ritiene però che il termine *negozio* non vada strettamente interpretato con riferimento al locale adibito alla vendita, bensì possa essere genericamente inteso come attività di commercio al dettaglio, eventualmente anche nella modalità ambulante.

Peraltro, il citato decreto ministeriale del 2004 rinvia all'elenco delle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo di cui al regio decreto del 1923 solamente come "*parametro di riferimento oggettivo per la messa a regime dell'istituto del lavoro intermittente*" e la Circolare del Ministero del Lavoro n. 4/2004 chiarisce che né i requisiti dimensionali prescritti, né le altre limitazioni alle quali il R.D. n. 2657/1923 faceva riferimento possono ritenersi operanti ai fini della esatta individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente.

Inoltre, considerando le particolari modalità operative che caratterizzano l'attività di commercio ambulante e la variabilità delle giornate lavorative richieste (ad esempio, per condizioni atmosferiche o "fiere" in occasione di festività o eventi speciali) si ritiene che l'attività indicata rivesta i caratteri di discontinuità e intermittenza richiesti per utilizzare lavoratori a chiamata.

Quesito n. 94 del 2 novembre 2009 – Cig o Cigs in deroga

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 20 ottobre 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

Durante il periodo di Cigo o Cigs in deroga, in presenza di particolari esigenze connesse all'attività produttiva, quali l'arrivo di commesse, l'azienda può richiamare al lavoro gli operai, ferme restando le condizioni informative oggettivamente obbligatorie rispetto alla ripresa dell'attività di lavoro. Peraltro, l'articolo 1 del decreto-legge 1 luglio 2009, n. 78, convertito dalla legge 3 agosto 2009, n. 102, prevede la possibilità di richiamare i lavoratori in azienda per consentire loro un periodo di formazione e riqualificazione professionale anche attraverso un'attività lavorativa, con cumulo tra ammortizzatore sociale e integrazioni retributive a carico dei datori di lavoro, in via sperimentale.

Si conferma, inoltre, che l'intervento dell'integrazione salariale in deroga può essere richiesto con pagamento sia diretto, sia a conguaglio. In relazione alla prima ipotesi, l'INPS con il Messaggio n. 16358 del 20 luglio 2009 ha precisato che l'anticipazione del pagamento potrà avvenire anche in attesa di autorizzazione. Nello specifico, in caso di richiesta di anticipazione (ai sensi dell'articolo 7-ter, comma 3, del decreto-legge n. 5/2009, convertito con legge n. 33/2009) del trattamento di integrazione salariale in attesa del provvedimento autorizzativo (sia esso di competenza regionale o nazionale), l'operatore di sede potrà acquisire il modello IG15/Deroga inserendo nel campo "*numero decreto*" il numero convenzionale "04", come "*data decreto*" la data convenzionale "26/5/2009" e come codice "*emesso per*" il numero "670". In caso di invio telematico del modello IG15/Deroga da parte dell'impresa, la procedura informatizzata provvederà ad impostare automaticamente gli stessi dati. Da ultimo, come chiarito dai Messaggi INPS nn. 13613 del 15 giugno 2009 e 16358 del 20 luglio 2009, allo scopo di coprire tutte le possibili tipologie di CIG, ivi comprese quelle "*a conguaglio*", la dichiarazione di disponibilità dovrà essere resa dal lavoratore all'impresa, utilizzando il modello DID - COD. SR105. L'impresa dovrà mantenere presso di sé i modelli firmati dai lavoratori e dichiarare tale situazione nell'ambito del nuovo modello IG15/Deroga (COD. SR100), inviando contestualmente l'elenco dei lavoratori beneficiari dell'integrazione salariale.

Quesito n. 95 del 11 novembre 2009 – Indennità di trasferta nel settore edile

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 23 ottobre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

L'assunzione dell'operaio edile presso la sede della società equivale, nei fatti, ad un'assunzione per operare presso cantieri vari e non per uno specifico cantiere che sia individuato nel contratto individuale. Pertanto, nella fattispecie prospettata, l'operaio edile dovrà essere considerato a tutti gli effetti come "trasfertista", intendendosi per tale il lavoratore che contrattualmente si obbliga verso il datore di lavoro ad eseguire abitualmente la propria attività in luoghi sempre diversi.

Sul punto è intervenuto il Ministero del Lavoro con la Nota n. 8287 del 20 giugno 2008 chiarendo che un lavoratore va considerato trasfertista quando *"nel contratto non viene indicata una specifica sede di lavoro, essendo egli tenuto a continui spostamenti a fronte dei quali riceve una specifica maggiorazione sulla retribuzione, senza che a tal fine rilevino i luoghi e i tempi di spostamento"*.

Nel caso di lavoratore "trasfertista", dunque, lo spostamento è intrinseco alla natura delle mansioni cui contrattualmente è stato adibito, per cui, generalmente, il conseguente disagio dà luogo ad una maggiorazione della retribuzione applicata per quella tipologia di attività. Si tratta pertanto di un maggior compenso corrisposto al trasfertista come parte integrante della retribuzione e considerato reddito imponibile nella misura del 50%.

La disposizione del CCNL Edilizia – Artigianato che prevede la corresponsione di una "diaria" (cioè un'indennità di trasferta) per l'operaio edile comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale integrativo, è invece riferita alla diversa ipotesi di trasferta occasionale temporanea nel caso di assunzione per un cantiere specifico ed esattamente individuato. Tale disposizione contrattuale, in linea con quanto enunciato nella richiamata Nota ministeriale, non sembra pertanto applicabile agli operai adibiti a "cantieri vari", come nel caso di specie.

Peraltro il datore di lavoro o la contrattazione di secondo livello possono prevedere ulteriori specifiche maggiorazioni, ovvero riconoscere una vera e propria indennità di trasferta, qualora vengano assegnati a cantieri posti al di fuori dei limiti territoriali prestabiliti. Solo in quest'ultima ipotesi i compensi aggiuntivi corrisposti saranno esclusi dalla retribuzione imponibile.

Si ricorda, infine, che nel caso in cui la trasferta sia strutturale alla prestazione lavorativa, il relativo tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro va considerato "orario di lavoro". Si attaglia precisamente all'ipotesi in esame la sentenza della Corte di Cassazione n. 5701 del 22 marzo 2004 che ha sancito che il requisito della funzionalità del tempo impiegato per il trasferimento rispetto alla prestazione sussiste sicuramente *"quando il dipendente, obbligato a presentarsi alla sede dell'impresa, sia inviato, di volta in volta, in varie località per svolgere la prestazione lavorativa"*.

Quesito n. 96 del 11 novembre 2009 – CCNL pubblici esercizi e maggiorazioni lavoratori stagionali.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 26 ottobre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

Dando per postulata l'applicabilità nel caso di specie del CCNL Pubblici esercizi - Confcommercio, occorre, in via preliminare, richiamare il fatto che l'interpretazione dei contratti collettivi di diritto comune, avendo gli stessi natura negoziale, deve essere condotta secondo le regole vigenti in tema di interpretazione dei contratti (artt. 1362 e ss. cod. civ.), operazione nella quale ruolo cardine svolge la ricerca della comune intenzione dei contraenti.

Il Titolo XII – Capo III di detto CCNL, sotto la rubrica “Contratti a termine e aziende di stagione”, nel disciplinare all’art. 280 la maggiorazione *de qua* rinvia al solo art. 70 del medesimo CCNL che si occupa dei contratti a termine *sic et simpliciter* e non fa alcun riferimento alle aziende di stagione. Tale riferimento viene, invece, operato dal successivo art. 71 con il richiamo al combinato disposto dell’art. 1, secondo comma, lett. a), della legge n. 230/1962 e del D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, a norma del quale la fattispecie di attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell’anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi, era una delle ipotesi tassativamente previste per l’assunzione a tempo determinato al momento della stipulazione del CCNL (20.01.1999), momento nel quale tale forma di contratto costituiva l’eccezione alla regola.

Nell’indagare quale sia la volontà delle parti, quindi, non ci si può chiaramente fermare alla *rubrica* del Capo III, ma, anzi, occorre porre l’attenzione sul fatto che, mutato radicalmente il quadro legale di riferimento ed avendo oggi l’elencazione effettuata dal D.P.R. menzionato il solo fine di individuare, in modo peraltro non esaustivo, le *ragioni* di stagionalità che (anche all’interno di una azienda non stagionale) legittimano l’apposizione del termine senza limitazioni quantitative (art. 10, lett. b, D.Lgs. n. 368/2001), assume carattere dirimente la natura *stagionale* del contratto di lavoro stipulato.

La volontà delle parti, infatti, non era quella di creare svantaggi economici alle aziende di tipo stagionale (che svolgono un ruolo cardine nel settore) bensì tutelare i lavoratori assunti con contratti a termine di tipo “stagionale”, nei soli casi consentiti al momento della stipulazione di detto CCNL, sulla scorta del ragionamento che i lavoratori “stagionali” si trovano in una situazione del tutto diversa da altri dipendenti a tempo determinato in quanto, per le mansioni svolte e per la ragione giustificatrice dell’apposizione del termine, non hanno la prospettiva di un contratto di maggiore durata o di una sua trasformazione a tempo indeterminato. Da tale presupposto la regolamentazione di una disciplina diversa che prevede maggiorazioni, indennizzi in caso di interruzione anticipata pur se sorretta da giusta causa, e così via.

Si ritiene pertanto conforme alla previsione contrattuale l’applicazione di detto Titolo XII – Capo III a tutti i casi nei quali la ragione giustificatrice dell’apposizione del termine sia da ricondurre alla stagionalità ovvero l’attività lavorativa dedotta in contratto abbia carattere stagionale, a prescindere dall’esercizio da parte dell’azienda di ulteriori attività non stagionali.

Quesito n. 97 del 4 novembre 2009 – Lavoro accessorio per impresa familiare pompe funebri.

In primo luogo si segnala, con riferimento al quesito in oggetto, presentato a mezzo e-mail del 23 ottobre 2009, che una ditta individuale del settore servizi e commercio per i lavoratori “occasional” e “accessori” in una attività di pompe funebri può fare senza dubbio ricorso al lavoro intermittente, ai sensi degli articoli 34 e 40 del D.Lgs. n. 276/2003, stante il puntuale richiamo contenuto al n. 46 della tabella di cui al R.D. n. 2657/1923 (“*operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose*”), richiamato dal D.M. 23 ottobre 2004.

Peraltro, considerato che quella svolta dalle imprese di pompe funebri è un tipo di attività che si caratterizza per una chiara discontinuità della prestazione lavorativa, idonea a rispettare i limiti temporali ed economici fissati dall’articolo 70, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, la stessa può rientrare nel contesto della disciplina del lavoro occasionale accessorio, secondo le modifiche da ultimo introdotte dal D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, e dal D.L. n. 5/2009, convertito dalla legge n. 33/2009, sia con riguardo ai requisiti oggettivi (attività lavorative per manifestazioni culturali), sia con riferimento ai requisiti soggettivi (giovani con meno di venticinque anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l’università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza, compatibilmente con gli impegni scolastici; pensionati; percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito).

Inoltre, se trattasi di impresa familiare, la stessa operando nel settore del commercio e dei servizi potrà avvalersi delle prestazioni di lavoro accessorio, mediante voucher a prescindere da qualsivoglia altro requisito oggettivo o soggettivo. D'altro canto, secondo quanto chiarito dall'INPS, concessionario del servizio, con propria circolare n. 76 del 26 maggio 2009 se l'impresa familiare utilizza prestatori ai sensi della lettera g) dell'articolo 70 potrà fare ricorso ai "buoni lavoro" applicando il regime contributivo e assicurativo del lavoro subordinato (articolo 72, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 276/2003) fino al limite complessivo, nel corso di ciascun anno fiscale, di 10.000 euro (al netto); mentre qualora si avvalga del lavoro occasionale accessorio in base alle restanti lettere del comma 1 dell'articolo 70, potrà utilizzare i *voucher* ordinari con il regime contributivo e assicurativo agevolato, fino al limite di 5.000 euro per ciascun lavoratore (al netto).

Pertanto, a titolo esemplificativo, ove l'impresa familiare ricorra al lavoro accessorio per prestatori pensionati (art. 70, comma 1, lettera h-bis), i lavoratori potranno ricevere *voucher* ordinari per 5.000 euro netti ciascuno per anno solare.

Quesito n. 98 del 4 novembre 2009 – Lavoro intermittente per impresa familiare pompe funebri.

In primo luogo si segnala, con riferimento al quesito in oggetto, presentato a mezzo e-mail del 23 ottobre 2009, che una impresa familiare del settore servizi e commercio può occupare un giovane di 30 anni che deve essere chiamato all'occorrenza e sporadicamente in una attività di pompe funebri facendo ricorso al lavoro intermittente, ai sensi degli articoli 34 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003, stante il puntuale richiamo contenuto al n. 46 della tabella di cui al R.D. n. 2657/1923 (*"operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose"*), richiamato dal D.M. 23 ottobre 2004, considerato che quella in oggetto è un tipo di attività che si caratterizza per una chiara discontinuità della prestazione lavorativa. La stessa può rientrare tra le attività indicate al punto 46 del Regio Decreto, sia pure in linea generale, stante l'opportunità di una verifica, nel caso concreto, della natura intermittente della prestazione lavorativa da parte del personale ispettivo di questa Direzione

Quesito n. 99 del 5 novembre 2009 – Lavoro accessorio per piccola industria.

A disciplinare il lavoro occasionale accessorio sono gli artt. 70 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, come modificati da ultimo dal D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, e dal D.L. n. 5/2009, convertito dalla legge n. 33/2009. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di attività specificamente individuate (ove però non sembrano poter rientrare quelle svolte da una azienda industriale) ovvero da particolari categorie di lavoratori precisamente indicate (giovani con meno di venticinque anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado in qualsiasi settore produttivo il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza, compatibilmente con gli impegni scolastici; pensionati; percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, questi ultimi in via sperimentale fino al 31 dicembre 2009), che invece possono operare in qualsiasi settore produttivo e, pertanto, anche in una piccola industria. L'occasionalità delle prestazioni è definita in via esclusiva dall'art. 70, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, che si limita a fissare due limiti, uno temporale e uno economico (*"attività che non danno complessivamente luogo con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare"*), tenendo presente che il secondo limite si abbassa a 3.000 euro per i lavoratori che percepiscono sostegni o integrazioni salariali).

Tuttavia, secondo quanto si legge nel quesito il giovane che si vorrebbe occupare ha sì meno di 25 anni, ma risulta aver concluso il proprio ciclo di studi e, pertanto, a meno che non si tratti di un percettore di strumenti di sostegno al reddito o di integrazione salariale, non pare potersi fare ricorso a tale

fattispecie. Per tale lavoratore, peraltro, avendo il requisito soggettivo previsto dall'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, sarà ben possibile fare ricorso al lavoro intermittente o "a chiamata".

Quesito n. 100 dell'11 novembre 2009 – Apprendistato professionalizzante con formazione aziendale.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 28 ottobre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

L'avvio di una procedura di certificazione relativamente ai contratti di apprendistato di tipologia professionalizzante potrà certamente riguardare anche il piano formativo predisposto per l'apprendista che forma parte integrante ed essenziale del contratto di lavoro. Nello specifico, le Linee Guida per il contratto di apprendistato professionalizzante adottate dalla Commissione di certificazione attiva presso questa Direzione contemplano, quanto agli obblighi formativi che gravano sul datore di lavoro, l'eventualità di attuare il canale "parallelo" della formazione esclusivamente interna ex art. 49, comma 5-ter del D.Lgs. n. 276/2003, con la specificazione, in richiamo a quanto chiarito dal Ministero del lavoro con la Circolare n. 27/2008, che questa può risolversi anche in attività "fisicamente" esterna all'azienda, a condizione che sia il datore di lavoro a dirigerne e indirizzarne lo svolgimento e sempreché la formazione non implichi finanziamenti pubblici.

Resta comunque ineludibile, anche ai fini della certificabilità di un contratto di apprendistato professionalizzante con previsione del canale formativo interno, la condizione dell'intervento della contrattazione collettiva, anche solo a livello aziendale. La nuova formulazione dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003 prevede, infatti, che la disciplina del canale formativo interno sia rimessa integralmente alla contrattazione collettiva e la Circolare sopra richiamata specifica che *"sono i contratti collettivi, di ogni livello, a stabilire cosa debba intendersi per «formazione esclusivamente aziendale» e a determinare il monte ore di formazione formale (anche inferiore a 120 annuali) necessario per la acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali"*. Peraltro, con la medesima Circolare, il Ministero ha voluto sottolineare che la durata e le modalità della formazione aziendale, disciplinate dai contratti collettivi anche a livello territoriale o aziendale, dovranno essere coerenti con le declaratorie e le qualifiche contrattuali contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro a cui l'apprendistato professionalizzante è finalizzato.

Quanto alla possibilità di usufruire della formazione esclusivamente aziendale per quelle imprese che applicano contratti collettivi che non abbiano recepito la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, la Circolare n. 27/2008 precisa che *"La previsione del comma 5-ter è, peraltro, da considerarsi immediatamente operativa anche con riferimento a quei contratti collettivi che hanno introdotto una nozione di formazione aziendale sulla scorta del preesistente quadro normativo. In ogni caso la possibilità di derogare ai principi contenuti nel comma 5 dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 276/2003 ("in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5"), è condizionata alla circostanza che i contratti collettivi o gli enti bilaterali abbiano determinato o determinino, per ciascun profilo formativo, «la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo"*.

Quesito n. 101 dell'11 novembre 2009 – Contratto di lavoro a termine

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 30 ottobre 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

Il contratto a termine può essere prorogato una sola volta col consenso del lavoratore, quando il primo contratto ha durata inferiore a 3 anni, per le stesse ragioni di questo e sempreché la durata complessiva del rapporto, compresa la proroga, non ecceda i 3 anni.

Per i contratti di breve durata fino a sette mesi la proroga è ammessa nei soli limiti dei 7 mesi di durata massima, qualora la proroga determini un superamento del periodo massimo specificato il contratto non riveste più il carattere di breve durata, che giustifica, ad esempio, l'esenzione dai limiti quantitativi stabiliti dall'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001 (il Ministero del Lavoro è intervenuto sul tema con risposta ad interpello n. 12 del 13 febbraio 2007). Si ricorda che un rapporto di lavoro a termine tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti non deve complessivamente superare i 36 mesi, complessivi di proroghe e rinnovi (indipendentemente dai periodi di interruzione intercorsi tra un contratto e l'altro), altrimenti il rapporto di lavoro si intenderà a tempo indeterminato. Tuttavia un ulteriore successivo contratto a termine fra le medesime parti può essere stipulato una sola volta a condizione che la stipula dello stesso avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul territorio nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Le OO.SS. dei datori e dei lavoratori più rappresentative sul territorio nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto a termine (generalmente non superiore ad 8 mesi, salve maggiori durate eventualmente disposte dagli avvisi comuni o dai CCNL). Pertanto, in caso di mancato rispetto di tale procedura o nel caso in cui tale contratto dovesse superare il termine convenuto, il rapporto di lavoro si intenderà a tempo indeterminato (art. 5, comma 4-*bis* del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni). Si ritiene che, in caso di riassunzione con nuovo contratto a termine, i giorni di intervallo richiesti (10 o 20 a seconda che il precedente contratto abbia durata fino a sei mesi o superiore) siano da considerare come giorni di calendario, dato che la normativa non specifica che debba trattarsi di giorni lavorativi.

Per quanto riguarda, infine, la durata del periodo di prova, la legge fissa la durata massima della prova in sei mesi per tutti i lavoratori, ma è la contrattazione collettiva a stabilire lo specifico periodo per ciascun settore, entro i limiti legali suddetti. Del resto, sempre fermo restando il limite legale, nel contratto individuale i termini previsti dalla contrattazione collettiva possono essere sia ridotti che aumentati. È evidente che un patto di prova della stessa durata del contratto a tempo determinato in cui è inserito non appare idoneo a perseguire lo scopo di consentire alle parti di valutare la reciproca convenienza del rapporto di lavoro posto in essere, scopo indefettibile e che giustifica la libera recedibilità durante il medesimo periodo. Pertanto, secondo quanto confermato anche da consolidata giurisprudenza, il periodo di prova deve avere durata comunque inferiore a quella complessiva del contratto, in modo da residuare un periodo di lavoro (non più di prova) per valutare l'opportunità del quale viene appunto solitamente prevista la prova.

Quesito n. 102 dell'11 novembre 2009 – Apprendistato professionalizzante.

In riferimento al quesito proposto si forniscono le seguenti indicazioni.

Si ritiene che un soggetto dell'età di 30 anni possa essere assunto con un contratto di apprendistato professionalizzato allorché provenga da un precedente periodo di apprendistato professionalizzante, iniziato nei limiti di età stabiliti dall'art. 49 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, per la stessa qualifica e per la medesima attività, sempreché non sia trascorso un intervallo di tempo superiore a un anno.

Quanto sopra può essere sostenuto in ragione delle previsioni contenute nel combinato disposto di cui all'art. 12, comma 2, del DPR 30 dicembre 1956, n. 1668 e all'art. 8 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, che prevedono la possibilità di assumere apprendisti anche oltre i limiti di età stabiliti dalla legge, nel

contesto di più periodi di apprendistato, purché sussistano le condizioni previste, vale a dire che si tratti della medesima attività lavorativa e non vi siano interruzioni superiori ad un anno.

Tale facoltà, pure prevista espressamente per l'apprendistato cd. "classico" di cui alla legge n. 25/1955, può essere legittimamente estesa, per analogia, all'apprendistato professionalizzante, anche in forza di quanto più volte chiarito dal Ministero del Lavoro, da ultimo con la Circolare n. 27 del 10 novembre 2008 in materia di cumulabilità dei rapporti di apprendistato, per cui la disciplina dell'apprendistato professionalizzante deve essere integrata con le disposizioni contenute nella legge n. 25/1955 che non siano state abrogate, le quali continuano a trovare applicazione in quanto compatibili con il nuovo quadro normativo.

Quesito n. 103 del 26 novembre 2009 – Sospensione consensuale dell'apprendistato professionalizzante e proroga della durata.

Con riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 13 novembre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

In tema di sospensione e proroga della durata del contratto di apprendistato, occorre fare riferimento alla prassi amministrativa e in particolare alla nota del Ministero del Lavoro del 24 dicembre 1981 che, in ottemperanza al principio di effettività, prevede in generale, quali cause giustificative della proroga del contratto, i casi di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, chiamata alle armi e sospensione dal lavoro. Pertanto, il periodo di apprendistato svolto precedentemente al verificarsi delle citate cause di sospensione si cumula con quello prestato al termine delle stesse ai fini della determinazione della durata massima dell'apprendistato.

Anche un orientamento giurisprudenziale piuttosto recente (Corte Cass., Sez. Lav., sentenza n. 6134 del 12 maggio 2000), affrontando la questione della durata complessiva del contratto di apprendistato e dell'eventuale differimento del termine di scadenza a fronte del verificarsi di eventi comportanti la sospensione di tale rapporto, ha stabilito, affinché il tirocinante consegua attraverso la formazione impartita dal datore di lavoro la capacità tecnica necessaria per il conseguimento della qualifica, la necessità dello svolgimento effettivo e non meramente figurativo delle prestazioni e dell'insegnamento per un periodo corrispondente a quello ritenuto congruo dal CCNL di riferimento.

Pertanto, dal computo della durata dell'apprendistato vanno esclusi tutti i periodi di sospensione del rapporto riconducibili a cause di forza maggiore e riferibili tanto al prestatore (es. malattia che comporti un'interruzione superiore al mese), quanto al datore di lavoro (es. comprovate esigenze produttive aziendali).

A seguito della suddetta sentenza, autorevole dottrina ha osservato che il termine massimo di durata dell'apprendistato previsto dalla contrattazione collettiva non va inteso come riferito alla durata del contratto in sé, ma alla durata del particolare rapporto costituito dall'apprendistato, da intendere appunto come periodo di addestramento e formazione, e che conseguentemente ammette una durata superiore di fatto al periodo di formazione, in tutte le ipotesi in cui si verificano fatti oggettivamente impeditivi della formazione stessa.

Il caso sottoposto alla valutazione di questa Direzione riguarda, invece, la peculiare ipotesi di sospensione del rapporto di apprendistato, concordato con il datore di lavoro, per motivi afferenti alla vita privata del lavoratore.

Si ritiene, per quanto attiene alla specifica tipologia contrattuale in parola, che la libera ed autonoma determinazione contrattuale delle parti subisca un inevitabile ridimensionamento, stanti le peculiarità proprie dell'istituto, in cui è previsto anche l'intervento terzo e pubblico dello Stato che

garantisce i benefici contributivi. Sul punto è da rilevare, inoltre, la posizione dell'Istituto previdenziale – opportunamente interpellato sull'argomento da codesto Studio di consulenza – che ha già espresso il proprio parere negativo.

Alla luce di quanto sopra esposto, ad avviso della scrivente Direzione, non ogni e qualsiasi fatto impeditivo delle prestazioni da parte dell'apprendista può determinare la sospensione legittima del contratto di apprendistato. Pertanto, uno slittamento del periodo di durata, ritenuto nel caso di specie illegittimo, porterebbe ad essere contestato e determinare l'Istituto previdenziale al recupero del beneficio contributivo goduto oltre il limite temporale spettante.

Soluzione certamente praticabile e condivisa, appare, conseguentemente, quella prospettata dall'INPS, considerato che il percorso formativo intrapreso e non portato a termine, potrà essere utilmente completato dal medesimo lavoratore successivamente, poiché il periodo già maturato andrà ovviamente considerato non soltanto per computare la durata complessiva dell'apprendistato, ma anche e soprattutto per rimodulare i contenuti formativi dell'ulteriore rapporto che le parti provvederanno a costituire *ex novo*, cessata la causa interruttiva, anche al fine di garantire l'effettivo e continuativo percorso formativo.

Quesito n. 104 del 26 novembre 2009 – Rapporto di lavoro tra familiari titolari di impresa individuale.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 16 novembre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

Benché la fattispecie prospettata sembrerebbe rispettare i requisiti individuati dalla giurisprudenza della Suprema Corte, e richiamati nella Circolare INPS n. 179 del 1989 il cui punto C) è appunto dedicato ai "*Rapporti lavorativi fra parenti e/o affini*", necessari affinché si possa qualificare come subordinato un rapporto di lavoro tra datore di lavoro e familiare, si ritiene comunque che nel caso di specie non possa ritenersi coerente e credibile l'instaurazione di un effettivo rapporto di lavoro subordinato tra padre e figlio. Si richiama, infatti, l'attenzione sul fatto che, secondo quanto rappresentato, anche il padre è titolare di un'attività imprenditoriale che, per essere riconosciuta come tale, sarà evidentemente fornita di quel carattere di autonoma organizzazione dei beni, la quale difficilmente risulta compatibile con un effettivo vincolo di subordinazione nei confronti di altro imprenditore. Tanto che, ove ciò non fosse precluso dal contratto di appalto, le due imprese individuali avrebbero preferito collaborare in regime di subappalto.

Si ritiene, invece, sicuramente più opportuna l'instaurazione di un rapporto di associazione in partecipazione tra i due imprenditori con apporto di lavoro del padre nell'impresa del figlio, o meglio nel singolo affare qualora si tratti, come sembra, di una situazione non ricorrente. Il ricorso a tale tipologia contrattuale, infatti, consentirebbe al padre di prestare la propria opera (avvalendosi eventualmente anche di propri dipendenti) in forma autonoma, quanto alle modalità di esecuzione del lavoro e di coordinamento con l'associante-figlio, rispettando solamente direttive e istruzioni di carattere più ampio rispetto a quelle che gli dovrebbero invece essere impartite in caso di subordinazione al potere direttivo datoriale. L'associante dovrebbe corrispondere all'associato un compenso commisurato agli utili dell'impresa o del singolo affare, recuperando così anche quell'elemento di partecipazione al rischio di impresa che graverebbe sul padre nel caso operasse in regime di subappalto. Per verificare l'adeguatezza delle erogazioni ricevute, l'associato-padre potrà esercitare il proprio controllo sull'andamento economico dell'attività del figlio cui apporterà il proprio lavoro e, in particolare, dovrà prendere visione di un rendiconto (a fine anno o a conclusione dell'affare). Ulteriori forme di controllo potranno essere individuate dal contratto ai sensi dell'art. 2552, comma 2, cod. civ., con il limite previsto dal primo comma del medesimo articolo secondo cui "*La gestione dell'impresa o dell'affare spetta all'associante*". Il contratto di associazione in partecipazione sembra preferibile, per le due ditte, anche per i profili previdenziali e per i ridotti oneri di gestione che richiede (ad esempio, per le registrazioni nel Libro Unico limitate alle eventuali erogazioni periodiche).

Quesito n. 105 del 7 dicembre 2009 – Monetizzazione ferie nel lavoro a tempo determinato stagionale.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail in data 16 novembre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

Preliminarmente occorre richiamare la norma di cui all'art. 10, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003, secondo la quale il periodo minimo di ferie pari a quattro settimane *“non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute”*, salva l'ipotesi di risoluzione del rapporto nell'ambito dell'anno di maturazione.

Tale principio è stato ulteriormente specificato con la Circolare del Ministero del Lavoro n. 8/2005 che sancisce l'ammissibilità della monetizzazione delle ferie in caso di contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno.

Inoltre, nel caso di specie, l'art. 70 del vigente CCNL ORTOFRUTTICOLI AGRUMARI del 9 agosto 2007 sancisce, per il personale assunto a tempo determinato, la possibilità di monetizzare le ferie mediante un'integrazione del trattamento economico di base pari all'8,33%.

Tuttavia, poiché nel quesito si riferisce anche che *“i lavoratori lavorano senza soste infrasettimanali”* è necessario aggiungere un'ulteriore osservazione. La scelta di programmare la monetizzazione delle ferie (ove previsto dalla normativa legale e contrattuale richiamata) deve trovare una valida giustificazione nella peculiarità del rapporto in quanto il diritto alle ferie si inserisce nel più ampio diritto del lavoratore al riposo (art. 36, comma 3, Cost.). Pertanto, se è legittima la monetizzazione delle ferie per la peculiarità della prestazione e comunque limitatamente a rapporti di durata inferiore all'anno, non appare altrettanto legittimo un rapporto di lavoro in cui il lavoratore non goda del riposo infrasettimanale.

Al riguardo si richiama l'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dall'art. 41 del decreto-legge n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, il quale, nel disciplinare il riposo settimanale, prevede la possibilità di usufruire del riposo settimanale obbligatorio calcolandolo su una media di giorni non superiori a 14 (ad esempio, è possibile lavorare per 12 giorni consecutivi ma il tredicesimo e quattordicesimo giorno dovranno essere obbligatoriamente di riposo), conseguentemente non è possibile far espletare prestazioni lavorative senza che venga goduto il riposo settimanale nei termini del disposto normativo menzionato.

Quesito n. 106 del 26 novembre 2009 – Permessi ex L. 104/1992 e lavoro straordinario.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 18 novembre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

La possibilità di fruire dei permessi ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 limitatamente ad una parte dell'orario di lavoro giornaliero, anziché per l'intera giornata, determina la necessaria prosecuzione della prestazione lavorativa fino al raggiungimento dell'orario giornaliero previsto, nel quale vanno naturalmente computate anche le ore di permesso fruito.

Pertanto, in caso di prolungamento dell'orario giornaliero (che determini il superamento dell'orario di lavoro normale settimanale), le ulteriori ore di lavoro prestato dovranno essere considerate a pieno titolo come lavoro straordinario e conseguentemente retribuite con la relativa maggiorazione prevista dal CCNL applicato, anche qualora il lavoratore interessato abbia effettivamente svolto prestazioni lavorative ridotte in ragione dei permessi fruiti ai sensi della legge n. 104/1992.

Quesito n. 107 del 26 novembre 2009 – Livello di inquadramento apprendista “cameriere di sala”.

In riferimento al quesito proposto in data 19 novembre u.s. si forniscono i seguenti chiarimenti.

L’eccezione formulata dalla Commissione Paritetica bilaterale in sede di rilascio del parere di Conformità per l’assunzione di una apprendista “cameriere di sala”, circa l’inadeguatezza del livello di inquadramento, trova effettivo riscontro a livello di contrattazione collettiva.

L’art. 2, rubricato “*Classificazione del personale*”, del CCNL TURISMO (IMPRESE MINORI) applicato dalla Vostra azienda, in quanto occupa alle proprie dipendenze fino ad otto dipendenti, include, infatti, la figura del cameriere di sala tra i profili elencati nel quarto livello professionale, al quale appartengono “*i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche*”.

Peraltro, conforme indicazione si rileva analogamente dal CCNL 22 gennaio 1999 applicato dalle imprese operanti nel settore turismo-pubblici esercizi che aderiscono alle principali organizzazioni di categoria (Confcommercio - Confesercenti): anche in quel contratto collettivo il cameriere di ristorante è, in effetti, inquadrato al quarto livello professionale.

Si ritiene, pertanto, corretto l’inquadramento richiesto dalla Commissione Paritetica bilaterale.

Quesito n. 108 del 7 dicembre 2009 – Licenziamenti per costituzione studio professionale associato.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 19 novembre 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

La fattispecie del professionista che cessa la propria partita Iva (per costituire successivamente uno studio associato con partita Iva differente) sembra trovare corrispondenza, *mutatis mutandis*, nell’ipotesi di una impresa individuale che cessa la propria attività.

Ne consegue il possibile licenziamento di tutti i lavoratori in forza, compresa la dipendente in maternità, atteso che tra le cause di eccezione alla regola del divieto di licenziamento per le lavoratrici madri, dall’inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di vita del bambino, è prevista la cessazione dell’attività dell’azienda alla quale sia addetta (art. 54, comma 3, *lett. b*, del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151).

Quesito n. 109 del 26 novembre 2009 – Voucher per pensionati

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail in data 20 novembre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

A disciplinare il lavoro occasionale accessorio sono gli artt. 70 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, come modificati da ultimo dal D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, e dal D.L. n. 5/2009, convertito dalla legge n. 33/2009: i pensionati rientrano tra le categorie di lavoratori che possono essere impiegati con le modalità del lavoro occasionale di tipo accessorio in qualsiasi attività e senza limitazioni temporali.

Al riguardo l'INPS ha precisato, con interpretazione estensiva fornita dalla Direzione Regionale Friuli Venezia Giulia, la definizione di "pensionato" ricomprendendovi non solo i percettori di una pensione di anzianità o vecchiaia, ma anche i beneficiari di pensione di reversibilità, di assegno sociale, di pensione di invalidità e di assegno ordinario d'invalidità.

Il compenso percepito dal pensionato mediante riscossione dei *voucher*, nei limiti dei 5.000 euro annui netti, con riferimento a ciascun committente, è esente da ogni imposizione fiscale e totalmente cumulabile con il trattamento pensionistico di cui gode: la rendita pensionistica non sarà pertanto in alcun modo riproporzionata da parte dell'ente che la corrisponde.

Per le modalità operative e gli adempimenti riconnessi all'impiego di personale retribuito con *voucher* si rinvia alla Circolare INPS n. 88 del 9 luglio 2009.

Quesito n. 110 del 14 dicembre 2009 – Sospensione dell'apprendistato per congedo formativo.

Con riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 26 novembre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

Il caso sottoposto alla valutazione di questa Direzione riguarda la peculiare ipotesi di sospensione del rapporto di apprendistato, concordato con il datore di lavoro, per motivi afferenti alla vita privata del lavoratore avendo, il medesimo, necessità di completare il proprio ciclo di studi e, specificamente se, in tale fattispecie, la proroga del contratto possa ritenersi legittima.

L'associazione richiedente cita il CCNL di categoria (Acconciatura ed estetica) che, nel rinnovo del 7 luglio 2008, ha recepito la vigente normativa in tema di diritto allo studio, lavoratori studenti e congedi per formazione, prevedendo che, ai sensi dell'art. 5, comma 1, della L. n. 53/2000, "*il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa impresa può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa*".

Orbene, dalla disamina del citato Accordo, emerge che tale disposizione non può trovare applicazione nella fattispecie *de qua* per due ordini di motivi: *in primis*, la stessa è da intendersi riferita ai lavoratori ordinari e non anche agli apprendisti, tant'è che, nel citato rinnovo contrattuale, viene appositamente collocata al di fuori dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante; inoltre, atteso che lo speciale rapporto di lavoro, di cui trattasi, si è instaurato in data 10 gennaio 2008, per espressa previsione contrattuale (si veda la norma transitoria) segue nella sua interezza quanto previsto dal previgente Ccnl (così come per tutti i rapporti di apprendistato perfezionatisi entro il 31 luglio 2008).

Nel merito, si ritiene che, per quanto concerne il contratto di apprendistato, la libera ed autonoma determinazione contrattuale delle parti subisca un inevitabile ridimensionamento, stanti le peculiarità proprie dell'istituto, in cui è previsto anche l'intervento terzo e pubblico dello Stato che garantisce i benefici contributivi.

In tema di sospensione e proroga della durata della fattispecie contrattuale in parola, infatti, occorre fare riferimento soprattutto alla prassi amministrativa e in particolare alla Nota del Ministero del Lavoro del 24 dicembre 1981 che, in ottemperanza al principio di effettività, richiamando la propria Circolare n. 196/1959 - opportunamente menzionata anche da codesta Associazione - prevede in generale, quali cause giustificative della proroga del contratto, i casi di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, chiamata alle armi e sospensione dal lavoro. Pertanto, il periodo di apprendistato svolto precedentemente al verificarsi delle citate cause di sospensione si cumula con quello prestato al termine delle stesse ai fini della determinazione della durata massima dell'apprendistato.

Anche un orientamento giurisprudenziale piuttosto recente (Corte Cass., Sez. Lav., sentenza n. 6134 del 12 maggio 2000), affrontando la questione della durata complessiva del contratto di apprendistato e

dell'eventuale differimento del termine di scadenza a fronte del verificarsi di eventi comportanti la sospensione di tale rapporto, ha stabilito, affinché il tirocinante consegua, attraverso la formazione impartita dal datore di lavoro, la capacità tecnica necessaria per il conseguimento della qualifica, la necessità dello svolgimento effettivo e non meramente figurativo delle prestazioni e dell'insegnamento per un periodo corrispondente a quello ritenuto congruo dal Ccnl di riferimento.

Pertanto, dal computo della durata dell'apprendistato vanno esclusi tutti i periodi di sospensione del rapporto riconducibili a cause di forza maggiore e riferibili tanto al prestatore (es. malattia che comporti un'interruzione superiore al mese), quanto al datore di lavoro (es. comprovate esigenze produttive aziendali).

A seguito della suddetta sentenza, autorevole dottrina ha osservato che il termine massimo di durata dell'apprendistato previsto dalla contrattazione collettiva non va inteso come riferito alla durata del contratto in sé, ma alla durata del particolare rapporto costituito dall'apprendistato, da intendere appunto come periodo di addestramento e formazione, e che conseguentemente ammette una durata superiore di fatto al periodo di formazione, in tutte le ipotesi in cui si verificano fatti oggettivamente impeditivi della formazione stessa.

Alla luce di quanto sopra esposto, ad avviso della scrivente Direzione, non ogni e qualsiasi fatto impeditivo delle prestazioni da parte dell'apprendista può determinare la sospensione legittima del contratto di apprendistato. Pertanto, uno slittamento del periodo di durata, ritenuto nel caso di specie illegittimo, porterebbe ad essere contestato e determinare l'Istituto previdenziale al recupero del beneficio contributivo goduto oltre il limite temporale spettante.

Soluzione praticabile, stante la dichiarata disponibilità delle parti, potrebbe essere quella delle dimissioni volontarie da parte dell'apprendista e della successiva riassunzione, da parte del datore di lavoro, considerato che il percorso formativo intrapreso e non portato a termine, potrà essere utilmente completato dal medesimo lavoratore successivamente, poiché il periodo già maturato andrà ovviamente considerato non soltanto per computare la durata complessiva dell'apprendistato, ma anche e soprattutto per rimodulare i contenuti formativi dell'ulteriore rapporto che le parti provvederanno a costituire *ex novo*, cessata la causa interruttiva, anche al fine di garantire l'effettivo e continuativo percorso formativo.

Quesito n. 111 del 7 dicembre 2009 – Tirocinio formativo durante astensione per maternità.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 30 novembre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

Poiché, nella situazione prospettata, non è possibile evincere la tipologia di congedo per maternità di cui fruisce la studentessa interessata a svolgere un periodo di tirocinio formativo, preliminarmente si intende chiarire che, in caso di astensione anticipata dal lavoro per "gravanza a rischio" ex art. 17, comma 2, lett. a), del D.Lgs. n. 151/2001, sulla gestante grava il divieto di prestare qualsiasi attività, ancorché solo assimilabile a quelle lavorative, in ragione delle "*gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza*". In tal senso è orientata anche una consolidata giurisprudenza (si vedano, tra le altre, Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza n. 2466 del 4 marzo 2000; Corte dei Conti del Trentino Alto Adige, Sezione giurisdizionale regionale di Trento, sentenza n. 21 del 21 aprile 2008).

Per quanto attiene, invece, ai differenti casi dell'astensione obbligatoria ex art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001 e del congedo parentale (ex astensione facoltativa) ai sensi dell'art. 32 del medesimo decreto, è necessario valutare la diversa *ratio legis* posta a fondamento di tali istituti previsti a tutela della maternità.

L'astensione obbligatoria si fonda sul dato oggettivo dell'imminenza del parto e della immediata fase successiva all'evento e, pertanto, la finalità che l'ordinamento intende tutelare, assicurando alla lavoratrice un'indennità sostitutiva della retribuzione in ragione della sua particolare condizione (anche se non considerata come un vero e proprio stato patologico), è quella di sollevarla dall'onere di provvedere economicamente al sostentamento proprio e del neonato in un periodo in cui dovrebbe essere totalmente assorbita dalla cura propria e del bambino.

Pertanto, durante il periodo di astensione obbligatoria ex art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001 la lavoratrice non dovrà svolgere alcuna attività lavorativa o ad essa assimilabile.

L'astensione facoltativa risponde, invece, alla funzione propria del soddisfacimento dei bisogni affettivi del bambino e della sua esigenza di pieno inserimento nella famiglia. In tal caso, dunque, l'interesse protetto dall'ordinamento non sarebbe tanto quello del benessere fisico della donna (peraltro si ricorda che il congedo parentale è previsto anche in favore del padre e dei genitori affidatari), quanto quello di garantire alla neo-mamma di occuparsi ancora a tempo pieno del bambino anche dopo aver recuperato completamente la normale condizione fisica a seguito della gravidanza e del parto.

Anche in questa ipotesi, benché per diversa motivazione, la lavoratrice madre che esercita il diritto potestativo al congedo parentale non potrà svolgere altra attività lavorativa o ad essa assimilabile. In tal caso, infatti, l'incompatibilità non è da valutare in relazione ad una condizione fisica, ma deriva dal dato oggettivo della sospensione della prestazione della dipendente nei confronti del datore di lavoro e dell'instaurazione del rapporto assistenziale che si costituisce *ex lege* con l'istituto previdenziale per il periodo del congedo, con il conseguente obbligo del medesimo ente di corrispondere la relativa indennità. La giurisprudenza di legittimità peraltro ha avuto modo di chiarire che, ove si accerti che il periodo di congedo viene utilizzato dal genitore *"per svolgere una diversa attività lavorativa, si configura un abuso per sviamento dalla funzione propria del diritto, idoneo ad essere valutato dal giudice ai fini della sussistenza di una giusta causa di licenziamento, non assumendo rilievo che lo svolgimento di tale attività [...] contribuisca ad una migliore organizzazione della famiglia"* (Cass. Civ., Sez. Lav., n. 16207 del 16 giugno 2008).

Infine, in ordine all'attività di tirocinio formativo di interesse della studentessa nel caso di specie, si ritiene che la stessa debba essere coerentemente ricondotta ad attività lavorativa, e che pertanto sia incompatibile con le diverse tipologie di congedo connesse alla gravidanza e alla maternità, proprio in quanto finalizzata all'applicazione diretta e "sul campo" delle conoscenze e competenze acquisite con il percorso di studi seguito.

Questo orientamento sembra condiviso dalla giurisprudenza che, chiamata a pronunciarsi sulla compatibilità di alcune specifiche attività non propriamente lavorative con l'astensione per maternità, ha già equiparato alla prestazione lavorativa attività similari a quella in esame e, in particolare, la partecipazione di una lavoratrice in stato di gravidanza ad un corso teorico-pratico abilitante alle funzioni di segretario comunale, indipendentemente dalla sussistenza di un rapporto di impiego (Corte dei Conti del Trentino Alto Adige, Sezione giurisdizionale regionale di Trento, sentenza n. 21 del 21 aprile 2008), oppure l'attività di formazione nell'ambito di scuole di specializzazione (T.A.R. Lazio, Roma, Sez. III, 26 giugno 2000, n. 5177) o, ancora, l'attività di assistenza svolta (come tirocinio pratico) all'interno delle scuole di specializzazione in medicina e chirurgia (Consiglio di Stato, Sez. VI, sentenza n. 6511 del 22 novembre 2005).

Quesito n. 112 del 14 dicembre 2009 – Lavoro intermittente per requisiti oggettivi e temporali

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 1° dicembre 2009 si forniscono le seguenti indicazioni. Tra le ipotesi in cui è possibile far ricorso al contratto di lavoro intermittente, individuate con chiarezza e tassatività dall'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003, rientrano l'intermittente per requisiti oggettivi e quello per requisiti temporali.

L'intermittente per requisiti oggettivi, in assenza di contratti collettivi di categoria che abbiano individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di contratto di lavoro, può essere stipulato in presenza delle attività di cui al R.D. n. 2657/1923 (disciplinante i regimi speciali di orario di lavoro a causa della discontinuità e della saltuarietà delle lavorazioni elencate), così come richiamato dal D.M. 23 ottobre 2004. A tale riguardo si precisa che il Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 4/2005, ha chiarito che il richiamo alle tipologie di attività contenute nel Regio Decreto deve intendersi nel senso di una individuazione delle attività indicate 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, è consentita anche 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”*.

Per quanto concerne, invece, l'intermittente per requisiti temporali, tale tipologia contrattuale può essere utilizzata per lo svolgimento di prestazioni lavorative in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (ad es: fine settimana, periodo delle ferie estive, delle vacanze natalizie e pasquali).

In relazione a tale ultimo aspetto si rappresenta che la citata Circolare n. 4/2005 ha precisato che deve intendersi per *week-end* il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina successivo. Mentre per *“vacanze natalizie”* la medesima Circolare, conformandosi alla prassi dei pubblici esercizi e della grande distribuzione, ha ampliato la sfera di applicabilità del contratto che viene ricondotto al *“clima”* natalizio per tutto il periodo compreso fra il 1° dicembre e il 10 gennaio. Analogamente viene definito come *“vacanze pasquali”* il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo. Infine, con riferimento alle ferie estive il Ministero sposa una nozione di *“estate”* non meramente stagionale, comprendendo nella locuzione temporale tutti i giorni che vanno dal 1° giugno al 30 settembre.

Alla luce di quanto sopra, in relazione alla questione prospettata, a prescindere dalla tipologia di attività da svolgere, è possibile utilizzare il contratto di lavoro intermittente per il periodo natalizio, così come definito dal Dicastero del Lavoro.

Quesito n. 113 del 21 dicembre 2009 – Cedolino per tredicesima e LUL per lavoratori intermittenti.

In riferimento ai quesiti proposti a mezzo e-mail del 4 dicembre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

Per quanto attiene alle modalità di registrazione relative alla corresponsione della tredicesima mensilità, si ritengono valide entrambe le opzioni prospettate.

È corretto, infatti, elaborare un apposito cedolino dedicato alle cifre erogate a titolo di 13esima prima del pagamento della retribuzione di dicembre, procedendo alla successiva registrazione dei conguagli fiscali all'interno del cedolino di dicembre compilato a gennaio. Inoltre, nella diversa ipotesi di corresponsione, nel mese di dicembre, del solo *“acconto”* della tredicesima, non dovrà essere elaborato un apposito cedolino ma si dovrà inserire la relativa registrazione in detrazione nel cedolino del mese in cui è stato corrisposto tale acconto.

In merito alle registrazioni relative alle prestazioni di lavoratori intermittenti, si richiama quanto espressamente chiarito con la Circolare del Ministero del Lavoro n. 20/2008 secondo cui *“nei casi in cui il lavoratore [...] non svolga la propria prestazione lavorativa (ad esempio lavoratore intermittente nei periodi*

di stand by) la registrazione sul libro unico del lavoratore deve avvenire, in ottica semplificatrice, solo in occasione della prima immissione al lavoro e, successivamente, per ogni mese in cui il lavoratore si trovi a svolgere l'attività lavorativa o a percepire compensi o somme, nonché al termine del rapporto medesimo. In caso di lavoro a chiamata con obbligo di risposta le scritturazioni sul libro unico sono da intendersi sempre obbligatorie, anche nei periodi in cui il lavoratore percepisce la sola indennità di disponibilità".

Quesito n. 114 del 14 dicembre 2009 – Monetizzazione delle ferie nel lavoro intermittente.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 7 dicembre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

Con riguardo ai rapporti di lavoro intermittente, il divieto di "programmare" la mancata fruizione delle ferie, mediante pagamento della relativa indennità con maggiorazioni retributive, pagate mensilmente – come precisato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 8 del 2005, nella risposta ad interpello n. 2041 del 27 luglio 2005 e, da ultimo, ribadito nella nota del 6 agosto 2009 – sembra doversi intendere riferito a tutte quelle ipotesi di lavoro a chiamata caratterizzate da un susseguirsi significativo di prestazioni lavorative nel corso della settimana, mese ed anno, anche in conseguenza di una pluralità di rapporti di lavoro intermittenti o di un rapporto di lavoro intermittente combinato con un'altra tipologia di rapporto di lavoro.

Nelle predette ipotesi, infatti, non può essere in nessun caso consentito escludere *a priori* il legittimo godimento delle ferie, mediante una programmata monetizzazione delle stesse, dovendosi costituzionalmente garantire un reintegro delle energie psico-fisiche del prestatore di lavoro a cui l'istituto delle ferie è preposto.

Per contro, a fronte di un rapporto di lavoro a chiamata che, a prescindere dalle diverse fattispecie in cui per legge si può esplicitare (per requisiti oggettivi, temporali o soggettivi), risulti caratterizzato da una effettiva e concreta discontinuità e sporadicità della prestazione lavorativa (in quanto resa, a mero titolo esemplificativo, soltanto in occasione di un fine settimana al mese, oppure una o due volte al mese o addirittura solo in alcune giornate di alcuni mesi dell'anno), la scelta di programmare la monetizzazione delle ferie, mediante il pagamento delle relative maggiorazioni, può apparire plausibile e coerente con l'indirizzo interpretativo ministeriale.

Pertanto, qualora nel caso prospettato si trattasse di prestazioni rese sistematicamente tutte le settimane (e probabilmente tutti i fine settimana) per un periodo di tempo rilevante, in quanto di durata superiore ad un anno, non si potrebbe precludere in alcun modo, in via preventiva, al lavoratore – benché non impiegato a tempo pieno – il diritto a godere delle ferie per una specifica giornata di sabato o domenica, che dovrebbe, quindi, essere registrata come "ferie". Una comunicazione anticipata circa l'intenzione di fruire di ferie in una giornata specifica avrebbe peraltro rilevanza, e si renderebbe necessaria, soltanto nel caso in cui il contratto di lavoro preveda l'obbligo di risposta del lavoratore con relativo riconoscimento dell'indennità di disponibilità.

Quesito n. 115 del 21 dicembre 2009 – Lavoro nero e regolarizzazione per un periodo successivo.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 7.12.2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

L'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, come noto, sanziona l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture obbligatorie o da altra documentazione obbligatoria, a prescindere dal fatto che il periodo di lavoro irregolare, erroneamente

definito dalla lavoratrice sentita dall'Ispettore dell'Inps come periodo di prova, sia stato o meno seguito dalla assunzione del dipendente.

Del resto le aziende hanno la possibilità di valutare le capacità e le attitudini del dipendente (regolarmente assunto) durante il periodo di prova contrattualmente previsto senza necessità di violare la normativa in materia ed esporsi all'applicazione della maxisanzione.

Pertanto nessuna "attenuante" viene prevista dalla normativa vigente in ragione dell'instaurazione di un regolare rapporto di lavoro con decorrenza successiva rispetto alla data effettiva di inizio della prestazione.

Per completezza si evidenzia che una sanzione inferiore, sia nell'importo di base, sia nella maggiorazione giornaliera, "nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo" è prevista nel disegno di legge recante il titolo "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" approvato dal Senato e, attualmente, in fase di esame in Commissione alla Camera.

Va ricordato, tuttavia, che anche nel caso di entrata in vigore di tale modifica nelle more del procedimento sanzionatorio, la stessa non sarebbe applicabile nel caso prospettato, a ciò ostando l'art. 1, secondo comma, della Legge n. 689/1981, che, in materia di sanzioni amministrative pecuniarie, ha posto in via generale il principio di stretta legalità, con il conseguente assoggettamento della violazione alla legge del tempo del suo verificarsi e con la correlativa inapplicabilità della eventuale disciplina posteriore più favorevole (*tempus regit actum*).

Quesito n. 116 del 21 dicembre 2009 – Lavoro intermittente per attività di commercio.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 10 dicembre 2009 si forniscono le seguenti indicazioni.

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. 117 del 29 dicembre 2009 – Proroga co.co.pro.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail dell'11 dicembre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

Per quanto riguarda la proroga e la rinnovazione del rapporto di collaborazione a progetto, poiché esso si estingue al momento della realizzazione del progetto o del programma, che ne costituisce l'oggetto (art. 67, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003), per ogni progetto o programma di lavoro si può di regola prevedere un solo contratto di lavoro.

Tuttavia, il contratto a progetto può essere prorogato dalle parti quando la prosecuzione si renda necessaria per la compiuta realizzazione del progetto medesimo che non si è concluso nei tempi originariamente previsti (Circolare del Ministero del Lavoro n. 4/2008). In tal caso la proroga risulta legittima trattandosi di una semplice modifica temporale del contratto il cui oggetto rimane comunque immutato.

Nel caso in esame, stante la maggiore complessità del progetto attuato, si ritiene pertanto che il rapporto possa proseguire con il medesimo collaboratore provvedendo ad una comunicazione della proroga del termine inizialmente previsto per la realizzazione del risultato.

Resta inteso che l'ulteriore corrispettivo erogato al collaboratore non dovrà essere considerato quale retribuzione per il successivo periodo di lavoro prestato in favore del committente, bensì quale maggiore compenso per la realizzazione di un progetto più complesso e più impegnativo rispetto a quanto inizialmente preventivato.

Si precisa, infine, che stante la generale esclusione delle pubbliche amministrazioni dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 276/2003 ai sensi dell'art. 1 comma 2 del medesimo decreto, attualmente non è possibile attivare il procedimento di certificazione per contratti di lavoro stipulati da Pubbliche Amministrazioni.

Quesito n. 118 del 29 dicembre 2009 – Ambito di applicazione del Reg. CE n. 561/2006. Trasporto passeggeri. Lunghezza del percorso di linea/tratta.

Con quesito proposto a mezzo e-mail del 2 dicembre 2009, il Direttore d'esercizio della CONTRAM S.p.a., Ing. Massimo Luce, chiede di sapere, per quanto concerne il servizio di trasporto pubblico urbano-suburbano ed extraurbano, quale lunghezza massima debba avere il percorso eseguito dallo stesso conducente per l'applicazione o meno del Regolamento CE n. 561/2006.

Il medesimo dirigente chiede, altresì, quali siano i documenti obbligatori che il conducente deve esibire a richiesta di Agenti della Polizia durante il tragitto (senza utenti a bordo) che conduce ad una autofficina autorizzata per motivi di controllo, manutenzione e/o riparazione del veicolo.

Al riguardo, si rappresenta quanto segue.

Anzitutto, il vigente Regolamento CE n. 561/2006, nel comparto dei trasporti su strada di passeggeri, oltre a disciplinare altri aspetti come tempi di guida, interruzioni, pause e riposi, definisce anche degli elementi utili a delimitare il campo di applicazione della normativa. Uno di questi è rappresentato dal

numero di passeggeri trasportati e/o trasportabili ossia in numero maggiore o minore di 9 compreso il conducente, l'altro dall'ipotesi in cui il conducente debba effettuare il trasporto di passeggeri in un servizio regolare di linea o tratta per un percorso che superi o non superi i 50 km.

Sostenendo che per "percorso" si debba intendere la lunghezza della tratta, anche se percorsa più volte, occorre stabilire se il servizio effettuato su percorsi ripetitivi, prefissati e con specifiche fermate sia definibile come "trasporto di linea" (che normalmente in Italia è svolto in concessione e si identifica con il trasporto pubblico di categorie di utenti indeterminati): a tal proposito soccorre il Regolamento CEE n. 684/92 che all'art. 2 definisce come "servizio regolare" quello effettuato con una frequenza e su un itinerario determinati e che può prendere a bordo e deporre i viaggiatori alle fermate preventivamente stabilite (appunto un servizio di linea).

In ragione dei suddetti requisiti, quindi, il regolamento esclude espressamente dal proprio campo di applicazione il trasporto di passeggeri a mezzo di veicoli adibiti a servizio regolare di linea su percorsi che non superano i 50 km, secondo quanto più di recente chiarito dal Ministero del Lavoro con risposta ad interpellato n. 24/2008.

Lo stesso regolamento pare non trovare applicazione anche nelle ipotesi in cui il medesimo conducente esegua complessivamente un percorso superiore ai 50 km per avere effettuato più linee o tratte ciascuna delle quali inferiori ai 50 km. per effetto di esclusione del criterio di cumulabilità delle singole tratte e/o linee eseguite dallo stesso conducente.

Ne consegue che il servizio di linea, che rientra nella totale esenzione dalla disciplina trattata, è soggetto solamente alla disciplina generale dell'orario di lavoro.

Diversamente, per la categoria di lavoratori mobili che rientrano nell'ambito di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006 per i tempi di guida e di riposo, opera unitamente la disciplina speciale introdotta dal D.Lgs. n. 234/2007 in attuazione della Direttiva 2002/15/CE, che detta precise norme circa i tempi di lavoro complessivamente prestati dai conducenti nello svolgimento delle proprie mansioni.

In tale ultima circostanza sorge l'obbligo per il conducente di tenere al proprio seguito una serie di documenti, da esibire a richiesta degli organi di vigilanza, atti a dimostrare il rispetto delle normative sui trasporti su strada (tempi di guida, interruzioni/pause di guida, riposi giornalieri): il foglio di registrazione del giorno (disco cronotachigrafo analogico) o la carta di registrazione (per tachigrafi digitali); fogli di registrazione degli ultimi 28 giorni ovvero la stampa digitale per lo stesso periodo; un numero di fogli sufficienti per l'intero servizio cui il conducente è adibito (per servizi continui di più giorni fuori dalla sede principale), per i sistemi digitali carta sufficiente per eventuali stampe; ultima busta paga e copia del contratto di lavoro (a dimostrazione del titolo in base al quale e per conto di chi il conducente effettua il servizio); modulo di controllo delle assenze del conducente previsto dall'art. 9 del D.Lgs. n. 144/2008, di attuazione della Direttiva 2006/22/CE.

Con riguardo al secondo quesito, occorre preliminarmente affermare che l'attività esercitata da un conducente per trasferire un automezzo (senza utenti a bordo), dotato di tachigrafo analogico o digitale, presso una autofficina autorizzata per consentire le dovute verifiche, potrebbe essere esentata dalla normativa obbligatoria che governa il tachigrafo.

Tuttavia per eliminare possibili rischi e conflittualità interpretative a seguito di controlli su strada, si consiglia all'autista di inserire comunque il disco analogico o la propria carta tachigrafica, giacché ciò consente di conservare una regolare registrazione di dischi analogici in successione temporale con una consecutività dei chilometri percorsi relativamente al veicolo in trasferimento momentaneo, ovvero, per il digitale, conservare regolare traccia del percorso con carta del conducente "inserita".

Al momento, comunque, del ritiro del mezzo e qualora il tecnico dell'officina abbia avuto necessità di effettuare una prova su strada, sarà conveniente per l'azienda chiedere la stampa dell'attività giornaliera

con firma del tecnico e, nel caso in cui risulti una guida senza inserimento di carta o dischetto, dovrà farsi certificare, con firma dell'officina, che quel viaggio o quei chilometri sono stati effettuati effettivamente per prova su strada.

Quesito n. 119 del 31 dicembre 2009 – Stabilizzazione personale precario.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 16 dicembre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

Le procedure di stabilizzazione del personale precario della Pubblica Amministrazione introdotte per la prima volta dalla Legge n. 296/2006 (Finanziaria 2007) per gli anni 2008 e 2009 ed estese al triennio 2010-2012 dal D.L. n. 78/2009, convertito dalla L. 102/2009, sono applicabili anche al personale in servizio alla data del 1° gennaio 2008, come risulta per la fattispecie prospettata.

In tal caso, l'ulteriore requisito previsto dalla norma è quello dell'anzianità triennale di servizio maturata in base a contratti a tempo determinato stipulati o prorogati entro il 28 settembre 2007 (art. 3, comma 90, L. n. 144/2007 – Finanziaria 2008).

Pertanto, per la dipendente interessata, si dovrà verificare se le varie proroghe del rapporto di lavoro iniziato il 1° giugno 2007 – quindi anteriormente alla data del 28 settembre 2007 – hanno consentito di conseguire complessivamente il requisito di tre anni di anzianità di servizio effettivo previsto dalla norma, andando puntualmente ad esaminare i contenuti degli atti e dei provvedimenti amministrativi di nomina e di assegnazione in servizio.

Quesito n. 120 del 29 dicembre 2009 – Proroga co.co.pro. per servizio di accompagnamento a persone non vedenti.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 18 dicembre u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

In considerazione dell'approssimarsi della scadenza del 31.12.2009 prevista dalla "Convenzione tra il Comune di Macerata e l'Unione Italiana Ciechi di Macerata per la gestione del servizio di accompagnamento non vedenti" stipulata in data 10.06.2004 e preso atto dell'intenzione manifestata dall'Ente pubblico circa la prosecuzione del medesimo rapporto anche per il futuro, in attesa che tale volontà (di cui riferisce l'associazione) venga formalizzata con la stipula di una nuova convenzione, si ritiene che i rapporti di collaborazione in corso possano essere temporaneamente prorogati.

Resta inteso che tale proroga, finalizzata a completare l'attività di accompagnamento oggetto del progetto allegato ai contratti di collaborazione stipulati, non potrà avere durata superiore a 4 mesi, dovrà cioè concludersi entro il mese di aprile 2010, termine indicato per la formalizzazione dei rapporti tra il Comune di Macerata e l'associazione.

L'associazione dovrà comunque provvedere a comunicare entro 5 giorni al Centro per l'Impiego competente per territorio, attraverso l'invio telematico della prescritta modulistica, la proroga del termine inizialmente fissato nel contratto di collaborazione, in quanto la durata era stata indicata come determinabile in relazione al termine indicato nella convenzione che risulta in scadenza il 31.12.2009.

Inoltre, visto il sistema già adottato dall'associazione per la rendicontazione, da parte degli utenti non vedenti, delle prestazioni effettuate dai collaboratori (rilascio di buoni attestanti il servizio ricevuto), sembra opportuno valutare la possibilità di retribuire l'attività di accompagnamento tramite l'utilizzo dei

voucher per il lavoro occasionale di tipo accessorio previsto per i lavori di solidarietà ai sensi dell'art. 70, comma 1, lett. d), del D.Lgs. n. 276/2003.

In questo caso la sezione locale dell'Unione Italiana Ciechi potrebbe farsi da tramite, rispetto ai propri associati, per l'acquisito all'INPS dei buoni lavoro e per la procedura di comunicazione all'INAIL dei lavoratori così utilizzati. L'importo globale dei voucher utilizzati sarebbe quindi coperto tramite i fondi stanziati dal Comune di Macerata a copertura della nuova convenzione che si intende stipulare ad aprile 2010. Si ricorda che il limite di utilizzo delle prestazioni occasionali di tipo accessorio è fissato in 5.000 euro annui per ciascun committente.