



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2010

(Gennaio-Giugno)



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI MACERATA

*La Direzione Provinciale del Lavoro di Macerata offre ai propri utenti la raccolta delle risposte a quesito fornite nel **I semestre dell'anno 2010** 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, per l'anno 2008, dai seguenti funzionari: **dott. Daniele PALMIERI, dott.ssa Laura BIZZARRI, dott. Francesco CALIA, dott.ssa Stefania CIFERRI, dott.ssa Cinzia FRATICELLI, dott.ssa Gianna MORICONI, dott.ssa Marica MICOZZI, Decio ANTOLINI.**

INDICE

- Quesito n. 1 del 13 gennaio 2010 - Competenza DPL sull'erogazione di "Progetti Strategici"**
- Quesito n. 2 del 2 febbraio 2010 - partecipazione di fatto a studio professionale associato e licenziamento lavoratrice madre**
- Quesito n. 3 del 2 febbraio 2010 - Decorrenza oraria del riposo settimanale**
- Quesito n. 4 del 9 febbraio 2010 - Voucher per servizi di pulizie**
- Quesito n. 5 del 9 febbraio 2010 - Lavoro domenicale e LUL**
- Quesito n. 6 del 9 febbraio 2010 - Lavoro intermittente e permanenza nelle liste di mobilità**
- Quesito n. 7 del 9 febbraio 2010 - Lavoro intermittente per periodi continuativi**
- Quesito n. 8 del 12 febbraio 2010 - Assenza ingiustificata dell'apprendista**
- Quesito n. 9 del 12 febbraio 2010 - tipologia di part-time**
- Quesito n. 10 del 9 febbraio 2010 - Iscrizione liste di mobilità**
- Quesito n. 11 del 12 febbraio 2010 - Lavoro a domicilio e lavoro intermittente con lo stesso datore di lavoro**
- Quesito n. 12 del 23 febbraio 2010 - Lavoro accessorio e appalto**
- Quesito n. 13 del 23 febbraio 2010 - Lavoro intermittente impresa artigiana di autotrasporto**
- Quesito n. 14 del 23 febbraio 2010 - Maternità permessi ed orario di lavoro**
- Quesito n. 15 del 9 febbraio 2010 - Comunicazione di assunzione e inizio rapporto di lavoro**
- Quesito n. 16 dell'11 febbraio 2010 - Collaborazioni occasionali ex art. 61 D.Lgs. n. 276/2003 per servizi di pulizie**
- Quesito n. 17 del 12 febbraio 2010 - Lavoro accessorio universitari**
- Quesito n. 18 del 2 marzo 2010 - tirocini di formazione ed orientamento**
- Quesito n. 19 del 23 febbraio 2010 - Iscrizione liste di mobilità**
- Quesito n. 20 del 3 marzo 2010 - Iscrizione liste di mobilità**
- Quesito n. 21 del 10 marzo 2010 - applicazione differenti CCNL e assunzione apprendista**
- Quesito n. 22 del 10 marzo 2010 - doppia iscrizione artigiano**
- Quesito n. 23 del 18 marzo 2010 - lavoro intermittente e festività**
- Quesito n. 24 del 1° aprile 2010 - Lavoratore quadro**

Quesito n. 25 del 1° aprile 2010 - Operatore di vendita

Quesito n. 26 del 1° aprile 2010 - Decadenza Ccnl pulizie artigianato

Quesito n. 27 del 1° aprile 2010 – Effettuazione consulenza del lavoro

Quesito n. 28 del 1° aprile 2010 - Collocamento obbligatorio

Quesito n. 29 del 6 aprile 2010 - Apprendistato e attestato qualifica professionale

Quesito n. 30 dell'8 aprile 2010 – percentualizzazione retribuzione dell'apprendista – CCNL orafi artigianato

Quesito n. 31 dell'8 aprile 2010 - Organizzazione e funzioni della DPL

Quesito n. 32 del 16 aprile 2010 – Cessazione appalto

Quesito n. 33 del 10 maggio 2010 – Lavoro a termine esercizio del diritto di precedenza

Quesito n. 34 del 10 maggio 2010 – Regolamenti CE 3821/85 e 561/2006

Quesito n. 35 del 10 maggio 2010 – Lavoro accessorio reso da pensionati

Quesito n. 36 del 10 maggio 2010 – Contratti di solidarietà ed assunzioni

Quesito n. 37 del 13 maggio 2010 – Voucher per servizio di accompagnamento non vedenti

Quesito n. 38 del 7 giugno 2010 – Part-time verticale

Quesito n. 39 del 13 maggio 2010 – Servizio di accompagnamento non vedenti proroga contratti

Quesito n. 40 del 7 giugno 2010 – indennità per maternità anticipata e CIGS

Quesito n. 41 del 7 giugno 2010 – Part-time livello minimo ore

Quesito n. 42 del 7 giugno 2010 – Lavoro intermittente imprese in crisi

Quesito n. 43 del 7 giugno 2010 – Minore sedicenne e tipologie di lavoro (accessorio, intermittente, apprendistato)

Quesito n. 44 del 7 giugno 2010 – lavoro intermittente nel settore trasporti e logistica

Quesito n. 45 del 7 giugno 2010 – accesso a benefici contributivi ai sensi della legge n. 223/1991 per lavoratori assunti a seguito di procedura di mobilità

Quesito n. 46 del 7 giugno 2010 – Graduatoria unica speciale riservata esclusivamente aventi diritto legge 244/2007 art. 3 comma 123

Quesito n. 1 del 13 gennaio 2010 - Competenza DPL sull'erogazione di "Progetti Strategici"

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 4 gennaio 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

Qualora gli emolumenti erogati dall'Amministrazione sulla base di "progetti strategici" confluiscono, in forza di accordi sindacali, nella busta paga del dipendente, la competenza della Direzione Provinciale del Lavoro a svolgere attività di vigilanza e ispettiva risulta sancita dall'art. 7 del D.Lgs n. 124/2004 (*"Razionalizzazione delle funzioni ispettive di previdenza sociale e di lavoro"*).

Nello specifico il predetto articolo, nel disciplinare le competenze delle Direzioni Provinciali del Lavoro, al comma 1, lettera b), prevede espressamente che il personale ispettivo ministeriale ha, fra gli altri, anche il compito di *"vigilare sulla corretta applicazione dei contratti ed accordi collettivi di lavoro"*.

Quesito n. 2 del 2 febbraio 2010 - partecipazione di fatto a studio professionale associato e licenziamento lavoratrice madre.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 13 gennaio 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

La deroga al divieto di licenziamento dettato a tutela della lavoratrice madre dall'art. 54 del D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, nell'ipotesi di cessazione di attività dell'azienda alla quale la lavoratrice è addetta, non può ritenersi applicabile nell'ipotesi in cui, come prospettato nel quesito, vi sia una partecipazione **solo di fatto** di un professionista ad uno studio associato.

Nella specie, a prescindere da ogni valutazione in ordine alla possibilità di interpretare estensivamente una norma di carattere eccezionale, è pacifico che il professionista prosegua formalmente la propria attività sicché una (asserita) cessazione solamente di fatto non può in alcun modo legittimare il licenziamento.

Ne consegue che il professionista dovrà mantenere in essere il rapporto di lavoro con la dipendente in astensione obbligatoria, pena, in caso contrario, la radicale nullità di un eventuale licenziamento con tutte le conseguenze sanzionatorie, anche risarcitorie, che ne derivano.

Quesito n. 3 del 2 febbraio 2010 - Decorrenza oraria del riposo settimanale

In risposta al quesito proposto a mezzo e-mail del 15 gennaio 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

La norma di riferimento per quanto concerne la disciplina del riposo settimanale del personale dipendente non fornisce alcuna indicazione specifica circa la decorrenza di tale riposo. L'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 si limita, infatti, ad enunciare la durata del riposo settimanale che viene fissata in 24 ore consecutive e le ulteriori regole del cumulo con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del medesimo decreto e del meccanismo di calcolo come media in un periodo non superiore a quattordici giorni (come precisato dal decreto legge n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008)

Solo l'indicazione di uno specifico giorno della settimana, cioè la domenica, con cui dovrebbero, di regola (e fatte salve tutte le ipotesi in deroga elencate al comma 3), coincidere le 24 ore di riposo consecutive, potrebbe sottintendere che il riposo settimanale debba coprire una "giornata intera", considerata. Tale unico riferimento testuale risulta comunque irrilevante se si considera che nella precedente disciplina del riposo settimanale di cui all'art. 3 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 il legislatore

aveva espressamente enunciato che *“il riposo di 24 ore consecutive, cada esso in domenica o in altro giorno della settimana, sempre di regola, deve decorrere da una mezzanotte all'altra, ma può anche decorrere da ora diversa stabilita con i contratti collettivi, o, in mancanza, dall'Ispettorato del lavoro”*.

La scelta legislativa di non riproporre tale vincolo nella normativa attuale consente di ritenere che non sia prevista una regola *standard* per la collocazione oraria del riposo settimanale, fermo restando che le 24 ore consecutive di riposo settimanale devono cumularsi con il riposo giornaliero, per complessive 35 ore di riposo consecutivo, anche considerando l'orario di effettivo inizio della prestazione lavorativa.

Va in ogni caso fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva di lavoro applicabile, giusta quanto precisato dall'interpello n. 29 del 20 marzo 2009.

Quesito n. 4 del 9 febbraio 2010 - Voucher per servizi di pulizie.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 19 gennaio 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

La situazione prospettata sembra effettivamente escludere la possibilità di utilizzare il lavoro occasionale di tipo accessorio in quanto, nel caso di specie, le prestazioni lavorative degli addetti alle pulizie non risulterebbero svolte a favore dell'utilizzatore finale, bensì dell'impresa artigiana che si pone come intermediario con una pluralità di committenti (si ipotizza il caso di condomini, studi professionali, locali commerciali).

A ciò osta la stessa finalità per la quale il legislatore del 2003 ha introdotto tale tipologia di lavoro, cioè quella di ricondurre nella legalità una serie di prestazioni lavorative tendenzialmente svolte in forma *“sommersa”*, con conseguente attribuzione, ai lavoratori in tal modo coinvolti, di una sostanziale copertura previdenziale ed assicurativa in precedenza del tutto assente. Con questo scopo, è stato introdotto un sistema semplificato di regolarizzazione di tali prestazioni che risultasse facilmente accessibile anche ai datori di lavoro *“non professionali”*, intendendo per tali in primo luogo i cittadini che non sono attrezzati sul fronte degli adempimenti riconnessi all'instaurazione ed alla successiva gestione di un rapporto di lavoro stabile. Tale esigenza di semplificazione non può invece riconoscersi in capo ad un'impresa impegnata a gestire abitualmente i rapporti di lavoro in essere con il personale assunto, come nel caso esposto (18 dipendenti a tempo pieno). Sul punto è intervenuta espressamente la Circolare INPS n. 88 del 9 luglio 2009 chiarendo che: *“la natura di accessorietà comporta che le attività disciplinate dall'articolo 70 del citato decreto legislativo n. 276/2003 debbano essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari. 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”*.

Per quanto riguarda, invece, l'applicabilità della disciplina del lavoro occasionale di tipo accessorio alla categoria dei lavoratori con contratto *part-time*, la legge n. 191/2009 (Legge finanziaria 2010) con l'art. 2, comma 148, lett. f), ha esteso il sistema dei *voucher* – in via sperimentale per tutto il 2010 – anche alle prestazioni rese in qualsiasi settore produttivo dai soggetti già occupati con un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale, *“con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale”* (art. 70, comma 1, secondo capoverso, D.Lgs. n. 276/2003).

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 9 febbraio 2010 - Lavoro domenicale e LUL.

In riferimento al quesito proposto si forniscono le seguenti indicazioni.

Per la situazione descritta si ritiene più corretta la seconda modalità di compilazione del Libro Unico del Lavoro in quanto evidenzia in maniera più chiara, anche ai fini di un eventuale controllo, il rispetto del riposo settimanale, che risulta coincidere con il giorno festivo del 1° gennaio 2010 e che pertanto, in questo modo, deve essere registrato sul LUL con l'annotazione "R". La festività non goduta dovrà essere, di conseguenza, retribuita come esposto.

Quesito n. 6 del 9 febbraio 2010 - Lavoro intermittente e permanenza nelle liste di mobilità.

In riferimento al quesito proposto si forniscono le seguenti indicazioni in merito alla compatibilità del lavoro intermittente, a tempo indeterminato o determinato, con l'eventuale iscrizione del lavoratore nelle liste di mobilità con diritto alla percezione della relativa indennità.

In base alla disciplina della mobilità, fissata dalla legge n. 223/1991, il lavoratore in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato a tempo parziale ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista; per le giornate di lavoro svolte a tempo parziale o determinato, l'indennità di mobilità rimane sospesa e le predette giornate non sono computate ai fini della determinazione del periodo di durata dell'indennità di mobilità spettante fino al raggiungimento di un numero di giornate pari a quello dei giorni complessivi di spettanza della indennità medesima.

Il lavoratore è invece cancellato dalla lista di mobilità, con la perdita della relativa indennità, quando viene assunto con contratto a tempo indeterminato e pieno, conservando il diritto alla reinscrizione nelle liste in caso di esito negativo della visita sanitaria d'idoneità al lavoro oppure nel caso in cui non superi il periodo di prova previsto.

Letta la Circolare Inps n. 41 del 13 marzo 2006, sulla base alle motivazioni esposte nella risposta ad interpello del Ministero del Lavoro n. 48 del 3 ottobre 2008, deve ritenersi che l'instaurazione di un rapporto di lavoro a chiamata senza obbligo di risposta alla chiamata – sia a tempo determinato che indeterminato – da parte di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità e titolare della relativa indennità non comporti la cancellazione dalle suddette liste (come avviene per tutti i lavoratori impegnati a tempo determinato e parziale).

L'indennità di mobilità, però, rimane sospesa per tutte le giornate di prestazione lavorativa, secondo quanto previsto per i contratti a termine dall'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991.

Quesito n. 7 del 9 febbraio 2010 - Lavoro intermittente per periodi continuativi.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail in data 26 gennaio 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

Qualora l'azienda interessata ad usufruire di prestazioni di lavoro intermittente intenda impiegare lavoratori che presentano i requisiti soggettivi previsti dall'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, cioè lavoratori con meno di 25 anni di età ovvero con più di 45 anni di età (anche pensionati), non è necessario verificare la sussistenza di altri requisiti – alternativi – relativi all'attività svolta o al periodo dell'anno o ai giorni della settimana in cui vengono rese le prestazioni.

Nel caso prospettato è pertanto possibile ricorrere ai lavoratori a chiamata in base all'età degli stessi, senza che rilevi l'eventuale impiego continuativo per determinati periodi dell'anno.

I contratti stipulati inoltre potranno essere sottoposti alla procedura di certificazione dinanzi alla Commissione istituita presso la scrivente Direzione, ai sensi degli artt. 75 e seguenti del decreto sopra richiamato.

Quesito n. 8 del 12 febbraio 2010 - Assenza ingiustificata dell'apprendista.

Con riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail in data 28 gennaio 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

In premessa, è opportuno fare un breve cenno alla prassi amministrativa (in particolare alla nota MLPS del 24/12/81) - supportata anche da recenti pronunce giurisprudenziali - che prevede, in generale, quali cause di sospensione del contratto di apprendistato, giustificative della proroga della relativa durata, i casi di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, chiamata alle armi e sospensione dal lavoro. Trattasi di periodi afferenti a cause di forza maggiore e, in quanto tali, riferibili - ma non imputabili - tanto al prestatore (es. malattia che comporti un'interruzione superiore al mese), quanto al datore di lavoro (es. comprovate esigenze produttive aziendali).

E' da escludersi, pertanto, che il caso sottoposto alla valutazione di questa Direzione, riguardante invece la peculiare ipotesi di sospensione del rapporto di apprendistato dovuta all'assenza ingiustificata del lavoratore, protrattasi per un periodo di tempo apprezzabile, sia riconducibile nell'alveo delle suelencate cause legittimanti la proroga del contratto medesimo.

In tema di assenza ingiustificata del lavoratore, secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale (*ex plurimis*, Cass. n. 19418/2005), si configurerebbe una ipotesi tipica di giusta causa di licenziamento; tale effetto non può tuttavia realizzarsi automaticamente, ma deve necessariamente essere preceduto dalle garanzie procedurali previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970) in materia di sanzioni disciplinari.

La stessa contrattazione collettiva (Ccnl alimentari industria nel caso di specie) assume l'assenza ingiustificata quale causa di scioglimento del rapporto di lavoro, prevedendo, infatti, la sanzione massima, ossia il licenziamento disciplinare, nel rispetto delle suddette garanzie.

Nel caso rappresentato dall'interrogante, stante anche l'equiparazione dell'apprendistato all'ordinario rapporto di lavoro, così come chiarito dal Ministero del Lavoro nella risposta all'Interpello n. 79/2009, soprattutto per quanto attiene alle tutele in tema di licenziamento, la condotta assunta dal lavoratore va qualificata quale notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, avendo il medesimo interrotto sia la prestazione lavorativa, sia la frequenza dei moduli formativi, violando in tal modo anche il rapporto di fiducia instaurato tra le parti.

Il contratto di apprendistato in esame risulta, comunque, giunto alla scadenza del termine prefissato, sebbene da lungo tempo oramai sospeso; il datore di lavoro, in effetti (per motivi umanitari, si legge nel quesito), ha tollerato l'inadempienza del lavoratore e, non muovendo nei suoi confronti contestazioni, non attivando quindi il procedimento disciplinare, ha soltanto atteso il maturarsi della scadenza contrattuale.

Ad avviso della scrivente Direzione, permaneva, comunque, in capo al datore di lavoro la facoltà di recedere dal rapporto *de quo*, osservando l'obbligo del preavviso contrattuale che, nel caso di specie,

poteva opportunamente tradursi nella indennità sostitutiva del preavviso (art. 2118 c.c.), ferme restando le altre spettanze contrattuali.

Quesito n. 9 del 12 febbraio 2010 - tipologia di part-time.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 28 gennaio 2010, in assenza di indicazioni essenziali circa la natura dell'attività svolta dal datore di lavoro, le mansioni del dipendente e le ragioni sottese al quesito, si forniscono le seguenti indicazioni di carattere generale.

L'attività lavorativa svolta da un dipendente per quattro ore al giorno in tre giorni della settimana predeterminati non può corrispondere ad altro che ad un *part-time* di tipo misto, derivante, come noto, dalla combinazione del *part-time* di tipo verticale (attività lavorativa svolta a tempo pieno, ma per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) con quello di tipo orizzontale (riduzione di orario rispetto al normale orario giornaliero).

Quesito n. 10 del 9 febbraio 2010 - Iscrizione liste di mobilità.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 28 gennaio 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

La mobilità rappresenta uno strumento di sostegno per chi perde il lavoro a seguito di un licenziamento per riduzione di personale o per chiusura dell'attività aziendale. Si entra in tale condizione a licenziamento avvenuto, mediante l'iscrizione in apposite liste, presso i Centri per l'Impiego. Esistono due tipologie di mobilità:

a) *con indennità* di mobilità (artt. 6 e 7, legge 23 luglio 1991, n. 223), che spetta ai lavoratori a tempo indeterminato a carattere continuativo (con 12 mesi di anzianità aziendale e almeno 6 mesi di lavoro effettivo), licenziati da imprese con più di 15 dipendenti a seguito di una procedura di licenziamento collettivo, se licenziati per riduzione di personale, cessazione di attività o fallimento aziendale, riorganizzazione aziendale;

b) *senza indennità* di mobilità (art. 4, legge 19 luglio 1993, n. 236, di conversione, con modificazioni, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148), che spetta ai lavoratori licenziati da imprese, anche artigiane o cooperative di produzione e lavoro, che occupano anche meno di quindici dipendenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, quale risulta dalla comunicazione dei motivi.

Pertanto, ci si iscrive nelle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 236/1993, presentandosi presso il Centro per l'Impiego dal giorno successivo al licenziamento e non oltre i 60 giorni successivi, a condizione di essere stati assunti a tempo indeterminato (anche a tempo parziale) da un datore di lavoro imprenditore (art. 2082 c.c.), presentando la comunicazione del licenziamento indicante uno dei motivi di cui sopra.

Quesito n. 11 del 12 febbraio 2010 - Lavoro a domicilio e lavoro intermittente con lo stesso datore di lavoro

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 03.02.2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

Nell'ambito dell'ordinamento giuridico, non si riscontrano disposizioni normative volte a disciplinare l'ipotesi specifica oggetto del quesito, conseguentemente occorre ricercare la possibile soluzione nell'ambito dei principi generali, partendo dall'analisi della disciplina vigente in materia di lavoro a domicilio, di cui alla L. n. 877/1973, come modificata dalla L. n. 858/1980.

Il contratto di lavoro a domicilio si caratterizza quale rapporto in cui la prestazione lavorativa si svolge presso il domicilio del lavoratore o in locali di cui lo stesso abbia la disponibilità. Il luogo di espletamento dell'attività costituisce, pertanto, requisito essenziale che consente di realizzare, in tal modo, una ipotesi di decentramento produttivo. Dalla lettura della normativa emerge, in particolare, che la retribuzione del lavoratore a domicilio debba essere a cottimo pieno dal momento che non risulta agevole l'accertamento dell'orario di lavoro effettivamente osservato, né il controllo sulla sua durata, e che il lavoratore a domicilio non può esercitare attività in concorrenza con il committente, qualora la quantità di lavoro affidatagli è di entità tale da procurare una prestazione lavorativa corrispondente al normale orario di lavoro, da determinarsi con riferimento al contratto collettivo nazionale di categoria.

Nell'ambito della normativa vigente, quindi, non è contemplato alcun divieto di cumulo tra più rapporti contrattuali di lavoro, salvo il rispetto, per il datore di lavoro, dell'art. 7 del D.Lgs n. 66/2003 con riguardo all'obbligo di riposo giornaliero di undici ore a tutela della salute e dell'integrità psicofisica del lavoratore. Si evidenzia altresì che con interpello n. 19/2008 il Ministero del Lavoro ha chiarito come il lavoro a domicilio non appare incompatibile con altro rapporto di lavoro *part-time* purché instaurato presso due distinti datori di lavoro.

Alla luce di quanto sopra, nella fattispecie in esame, sembrano sussistere chiare incompatibilità tra un rapporto di lavoro a domicilio sussistente e un ulteriore rapporto di lavoro intermittente in ragione del fatto che i due rapporti si vorrebbero instaurati alle dipendenze dello stesso datore di lavoro.

Quesito n. 12 del 23 febbraio 2010 - Lavoro accessorio e appalto

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 6.02.2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

Le prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio sono state introdotte per la prima volta nel nostro ordinamento dall'art. 4, co. 1, lett. d), della legge n. 30/2003, poi compiutamente disciplinate dal d.lgs. n. 276/2003 (artt. 70-73).

Con l'introduzione di questo istituto, il Legislatore delegato ha originariamente inteso, da un lato, ricondurre nella legalità una serie di prestazioni lavorative tendenzialmente svolte in forma "sommersa", con conseguente attribuzione, ai lavoratori in tal modo coinvolti, di una sostanziale copertura previdenziale ed assicurativa in precedenza del tutto assente; dall'altro ha tentato di favorire l'occupazione di alcune fasce di lavoratori considerati marginali e quindi a *"rischio di esclusione sociale o, comunque, non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne"*. Di qui l'iniziale scelta del legislatore di limitare la platea dei prestatori e le aree di attività in cui si applica il lavoro occasionale accessorio, oggi superata, nella limitazione, con le previsioni di modifica contenute nella legge n. 133 del 6 agosto 2008, nella legge n. 33 del 9 aprile 2009 e per ultima nella legge n. 191 del 23 dicembre 2009 che hanno insistito sul profilo di regolarizzazione delle prestazioni lavorative in genere sommerse.

L'Inps, che più volte è intervenuto per fornire indicazioni rispetto all'applicazione delle norme, afferma a chiare lettere nella circolare n. 88/2009 e ribadisce nella più recente circolare n. 17/2010 che la natura di accessorietà comporta che le prestazioni di lavoro occasionale *"debbono essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari. Il ricorso ai buoni lavoro è dunque limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale mentre è escluso che una impresa, sia essa una cooperativa o una agenzia di lavoro, possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto o della somministrazione"*.

Se si ammettesse la tesi contraria, in via generalizzata, stante la prevalenza dell'attività e la

conseguente necessità di prestazioni (non certo occasionali), aumenterebbero a dismisura e non ragionevolmente i vantaggi che il lavoro accessorio presenta per i committenti, quali l'autonomia nella determinazione del compenso, non correlata ad un parametro orario; minori oneri da un punto di vista previdenziale considerata l'aliquota del 13% sul compenso lordo percepito, a fronte del 33% circa previsto per il lavoro subordinato; un alleggerimento degli oneri gestionali, visto che il committente non deve effettuare alcuna comunicazione obbligatoria ai servizi per l'impiego (fatta salva una comunicazione preventiva semplificata all'Inail), non ha la necessità di inserire alcuna registrazione nel libro unico del lavoro, non ha l'obbligo di elaborare alcun prospetto paga per i compensi corrisposti al lavoratore, e così via.

Tuttavia si può ritenere che il tipo di attività rappresentata nel quesito – gestione di attività di accoglienza e servizi di hostess per eventi e manifestazioni nell'ambito di strutture sportive ed enti fieristici – possa essere escluso dai vincoli dettati dalle circolari sopra citate, stante la non coincidenza delle attività espletate dai lavoratori accessori nei confronti del datore di lavoro appaltatore con quelle del soggetto committente: nella particolare fattispecie negoziale rappresentata, infatti, l'appalto si pone come strumento essenziale di organizzazione gestionale dell'evento e della manifestazione rimesso in via esclusiva al solo appaltatore. Ne consegue che i lavoratori accessori svolgono attività propria alle dirette e immediate funzionalità del datore di lavoro, con il mantenimento intatto dei presupposti giuridici di accessorietà e di mera occasionalità previsti dall'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003.

Quesito n. 13 del 23 febbraio 2010 - Lavoro intermittente impresa artigiana di autotrasporto

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail dell'8 febbraio 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

Si evidenzia, innanzitutto, che il CCNL per i settori artigianato ed industria è ormai unificato dal 1° gennaio 2006 sotto il nome di AUTOTRASPORTI MERCI E LOGISTICA.

In materia di lavoro intermittente (*job on call*), la vigente normativa disciplina all'art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 i requisiti soggettivi dei lavoratori (con meno di 25 anni di età ovvero con più di 45 anni, anche pensionati) che possono stipulare "*in ogni caso*" prestazioni di lavoro intermittente.

Mentre i requisiti temporali, di cui all'art. 37 del d.lgs. n. 276/2003 (prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie o altri periodi predeterminati dalla contrazione collettiva), rappresentano un ulteriore e diverso ambito entro il quale possono essere instaurati rapporti di lavoro intermittente.

In particolare, l'autonomia contrattuale può, nella fattispecie *de qua*, svolgere una funzione integrativa delle ipotesi di ricorso al lavoro intermittente (si veda al riguardo la risposta ad interpello n. 37/2008), ma non preclusiva rispetto alle ipotesi soggettive e oggettive.

Conseguentemente, nel caso rappresentato, sussistendo il requisito soggettivo dell'età (operaio di anni 21), l'azienda di autotrasporti potrà assumerlo con contratto di lavoro intermittente.

Quesito n. 14 del 23 febbraio 2010 - Maternità permessi ed orario di lavoro

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail dell'8 febbraio 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

Durante l'astensione obbligatoria, anche anticipata, il relativo periodo deve essere computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti come prescritto dall'art. 22 del d.lgs. n. 151/2001 (c.d. "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*").

Ciò significa che in questo periodo maturano regolarmente le ferie, la tredicesima, la quattordicesima, gli scatti di anzianità ed altri istituti la cui maturazione è collegata dalla legge e dai contratti collettivi al decorso dell'anzianità di servizio (come i permessi individuali o collettivi retribuiti).

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto a periodi di riposo giornaliero retribuiti (c.d. permessi per allattamento), ex artt. 39-41 del d.lgs n. 151/2001, con possibilità di uscire dall'azienda; le ore di assenza sono considerate lavorative a tutti gli effetti.

La durata del predetto permesso è pari a due ore quando l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a sei ore o ad un'ora se l'orario giornaliero è inferiore a sei.

Ciò posto rientra nel potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro gestire la distribuzione dell'orario di lavoro.

Durante la fruizione dei permessi di cui sopra, lo svolgimento dell'orario di lavoro deve avvenire nel rispetto del d.lgs. n. 66/2003 relativo alla disciplina sui tempi di lavoro e di riposo. La predetta disposizione di legge prescrive un orario massimo settimanale di 48 ore, come media in un periodo di quattro mesi o nel diverso periodo previsto dalla contrattazione collettiva di settore, e un riposo giornaliero di n. 11 ore consecutive tra una giornata di lavoro e l'altra.

Nel rispetto assoluto di quanto sopra descritto, dunque, e compatibilmente con lo stato di salute della puerpera, si potranno anche svolgere nove ore di lavoro in costanza della fruizione dei permessi per l'allattamento.

Adibire, invece, una lavoratrice madre ad una mansione ritenuta non idonea sulla base di apposita certificazione del medico competente, anche alla luce del documento di valutazione dei rischi, di cui al d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009, non è consentita ed è necessario pertanto adibirla ad altra mansione.

A tale riguardo si precisa che l'astensione obbligatoria può essere prorogata sino a 7 mesi dopo il parto, qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi o faticosi non possa essere spostata ad altre mansioni. Il relativo provvedimento è adottato dalla Direzione provinciale del lavoro competente, anche su richiesta della lavoratrice.

Quesito n. 15 del 9 febbraio 2010 - Comunicazione di assunzione e inizio rapporto di lavoro.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 9 febbraio 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

La verifica circa la concreta instaurazione del rapporto di lavoro, già comunicato preventivamente e poi annullato per mancata presentazione al lavoro del lavoratore, deve essere effettuata con particolare riferimento ai contenuti verbalizzati nel certificato di infortunio compilato e rilasciato dal Pronto soccorso. Solo ove il percorso-itinerario e l'orario dell'infortunio risultino coerenti con l'intenzione del lavoratore di recarsi al lavoro, il rapporto lavorativo in argomento potrà dirsi regolarmente instauratosi.

Peraltro, la comunicazione di assunzione pur tardiva sarà non sanzionabile allorché tutta la documentazione relativa alla vicenda rappresentata venga conservata in atti a piena dimostrazione della volontà datoriale e della buona fede del professionista che ha eseguito la stessa.

Quesito n. 16 dell'11 febbraio 2010 - Collaborazioni occasionali ex art. 61 D.Lgs. n. 276/2003 per servizi di pulizie

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 9 febbraio 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

Lo svolgimento di prestazioni lavorative da parte di addetti alle pulizie a favore di una impresa artigiana che opera in appalto con una pluralità di committenti (condomini, studi professionali, locali commerciali) non sembra potersi astrattamente ritenere incompatibile con la collaborazione coordinata e continuativa minima (cd. *mini-co.co.co.*) di cui all'art. 61, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (prestazioni occasionali, ovvero, secondo la definizione legale, rapporti di lavoro che hanno durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, per i quali il compenso complessivamente percepito, nello stesso anno solare di riferimento, non è superiore a cinquemila euro).

L'analisi della fattispecie, tuttavia, va operata con riferimento alle situazioni concretamente in essere nel contesto della organizzazione aziendale, con speciale riguardo al tipo di attività richiesta ai collaboratori e all'ambito operativo delle mansioni richieste agli stessi, oltretutto, ovviamente, alla effettiva autonomia riconosciuta agli operatori.

In ogni caso, l'affidamento non incauto all'istituto della mini-co.co.co. suggerisce la chiara utilità di un ricorso preventivo allo strumento della certificazione dei contratti (ai sensi degli artt. 75 e segg. del D.Lgs. n. 276/2003).

Quesito n. 17 del 12 febbraio 2010 - Lavoro accessorio universitari.

In riferimento al quesito proposto a mezzo nota dell'11 febbraio 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

Come chiarito anche dall'Inps nella recente Circolare n. 17 del 3 febbraio 2010, dopo le modifiche introdotte dalla legge 23 dicembre 2009, n. 191 (Finanziaria 2010) nel corpo del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i giovani universitari, purché di età inferiore ai 25 anni, se risultano regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'Università, possono svolgere attività lavorativa occasionale accessoria, mediante i cd. *voucher*, in qualsiasi settore di attività produttiva, in qualunque periodo dell'anno.

Il limite del compenso erogabile dal singolo committente deve intendersi per ciascun prestatore di lavoro accessorio come netto, conseguentemente il limite di importo lordo è di 6.660 euro (corrispondenti a 4.995 euro netti).

Il valore di ciascun *voucher* (10 euro lordi, pari a 7,50 euro netti per lavoratore) non è riferito ad uno specifico compenso orario, ma ad una "certa quantità di lavoro", dovendosi considerare pertanto il valore complessivo della prestazione lavorativa occasionale accessoria determinato liberamente dalle parti, secondo un criterio orario o giornaliero, ovvero tenendo conto delle previsioni contrattuali collettive di settore, da corrispondersi poi nel numero di *voucher* corrispondente.

Quesito n. 18 del 2 marzo 2010 - tirocini di formazione ed orientamento

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail in data 19 febbraio 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

I tirocini formativi, disciplinati dall'art. 18 della L. n. 196/1997 e regolamentati dal decreto interministeriale del 25 marzo 1998, n. 142, hanno lo scopo di favorire momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Gli stessi, ai sensi dell'art. 7 lett. d) del D.M. sopra citato, non possono avere una durata superiore a dodici mesi per gli studenti universitari e possono essere attivati anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi.

Sull'argomento è altresì intervenuto il Ministero del Lavoro con risposta all'interpello n. 30/2008 fornendo i chiarimenti già riportati nella e-mail inoltrata dallo Studio in indirizzo, chiarimenti che si devono condividere pienamente.

Pertanto un soggetto ospitante potrà attivare tirocini formativi con giovani laureati per un periodo superiore a sei mesi, sino ad un massimo di dodici mesi, in relazione all'attività dell'azienda e secondo i limiti indicati dall'art. 1 del D.M. n. 142/1998 (un tirocinante per le aziende che occupano sino a cinque dipendenti a tempo indeterminato; due tirocinanti contemporaneamente per le aziende che occupano tra sei e diciannove dipendenti a tempo indeterminato; tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento contemporaneamente per le aziende che occupano più di venti dipendenti a tempo indeterminato), a prescindere dalla frequenza a corsi di studio (che, fra l'altro, può ben essere cessata una volta raggiunta la laurea), e purché vi sia un'apposita convenzione tra soggetti promotori e datori di lavoro e uno specifico progetto formativo.

In relazione al termine dei diciotto mesi si ribadisce quanto affermato dal Ministero nell'interpello n. 30/2008 già menzionato, cioè che lo stesso debba essere il termine entro cui iniziare il tirocinio e non quello entro cui terminarlo.

Si precisa, infine, che il soggetto ospitante è tenuto ad effettuare la comunicazione di assunzione del tirocinante, al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, mentre l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro all'Inail e quella per la responsabilità civile devono essere attivate dai soggetti promotori.

Quesito n. 19 del 23 febbraio 2010 - Iscrizione liste di mobilità.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 19 febbraio 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

La mobilità *senza indennità* con iscrizione nelle apposite liste presso i Centri per l'Impiego a norma dell'art. 4 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, come convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, spetta a tutti i lavoratori licenziati da imprese che occupano anche meno di quindici dipendenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, quale risulta dalla comunicazione dei motivi, senza che la norma preveda un periodo minimo obbligatorio di permanenza al lavoro prima del licenziamento; d'altra parte appare chiaro, stante l'esigenza del "licenziamento" che il rapporto di lavoro deve essere stabilizzato, vale a dire che deve risultare svolto e superato il periodo di prova contrattualmente previsto.

Quesito n. 20 del 3 marzo 2010 - Iscrizione liste di mobilità.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 25 febbraio 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato con contratto di lavoro intermittente può essere legittimamente iscritto nelle apposite liste presso i Centri per l'Impiego, a norma dell'art. 4 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, come convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, trattandosi di lavoratore

licenziato da impresa che occupa meno di quindici dipendenti per giustificato motivo oggettivo connesso a totale cessazione di attività, purché ciò risulti dalla comunicazione dei motivi.

Quesito n. 21 del 10 marzo 2010 - applicazione differenti CCNL e assunzione apprendista.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail in data 1° marzo 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

Ai sensi dell'art. 2070 c.c., come richiamato e annotato dalla giurisprudenza della Suprema Corte (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 2 luglio 1984, n. 3877; 19 giugno 1991, n. 6919), nel caso l'imprenditore eserciti distinte attività aventi carattere autonomo, ai rispettivi rapporti di lavoro si applicheranno le norme dei contratti collettivi corrispondenti alle singole attività.

Nel caso di specie pertanto, in capo ad un medesimo soggetto giuridico sussistono due realtà differenti, ciascuna dotata di un'autonoma gestione e di una propria modularità organizzativa e si presume, altresì, che, sotto un'ottica concreta, siano state aperte due posizioni assicurative e previdenziali, ciascuna delle quali inerenti i lavoratori operanti nella specifica sede.

Stante, quindi, la cennata autonomia propria di ciascuna attività e la corrispondente autonomia di ciascun CCNL di riferimento, si ritiene che, al fine di soddisfare il requisito richiesto dal CCNL commercio per una valida assunzione di un lavoratore apprendista (conferma in servizio di lavoratori, in misura pari all'80%, il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei ventiquattro mesi precedenti), debbano essere considerati i soli rapporti di apprendistato, scaduti nei ventiquattro mesi precedenti, attivati presso l'unità locale e non anche quelli attivati presso la sede principale dove trova applicazione un differente CCNL.

Quesito n. 22 del 10 marzo 2010 - doppia iscrizione artigiano

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail in data 2 marzo 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con sentenza n. 3240 del 12 febbraio 2010 hanno stabilito che, con specifico riferimento all'impresa commerciale, i soggetti che esercitino contemporaneamente varie attività autonome astrattamente assoggettabili a diverse forme di contribuzione obbligatoria sono iscritti esclusivamente nella Gestione previdenziale prevista nell'attività alla quale si dedichino in misura prevalente, intendendo per prevalenza, con riguardo alla partecipazione al lavoro aziendale, la preminenza dell'apporto prestato dal soggetto nello svolgimento dell'attività operativa rispetto ad altri fattori produttivi.

Le SS.UU. della Suprema Corte ribadiscono, altresì, nella pronuncia richiamata, che spetta all'INPS decidere sull'iscrizione nella Gestione previdenziale corrispondente all'attività prevalente.

Il medesimo principio può essere applicato anche alla figura dell'artigiano, inteso quale soggetto che esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare l'impresa artigiana, assumendone la piena responsabilità con tutti gli oneri e i rischi attinenti alla sua direzione e gestione e svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo (artt. 2 e 3 della legge n. 443/1985).

Quanto sopra in virtù del fatto che anche l'artigiano può rivestire, oltre al ruolo di "lavoratore", di norma tipico e caratteristico, per definizione, dell'impresa artigiana (tant'è che l'opera prestata dovrebbe essere prevalente rispetto al capitale investito) quello di amministratore della medesima società.

Tale soggetto, nel caso in cui, quindi, oltre al ruolo di lavoratore artigiano, rivesta anche la figura di amministratore, potrà e dovrà iscriversi ad una sola Gestione, fermo restando il principio della prevalenza e la competenza dell'INPS nell'individuare quale sia l'attività prevalente e quale sia quindi la Gestione più indicata per la persona in questione.

Quesito n. 23 del 18 marzo 2010 - lavoro intermittente e festività

In riferimento al quesito proposto a mezzo fax in data 11 marzo 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

L'art. 38 del D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce che il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Tale trattamento è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare, per quanto riguarda l'importo delle ferie, dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità e per quanto attiene ai congedi parentali.

In relazione a quanto sopra, pertanto, gli istituti citati, devono essere riproporzionati in base alla effettiva prestazione lavorativa resa dal lavoratore a chiamata.

Quindi, specificatamente in relazione alle festività, se la festività si verifica durante il periodo di chiamata al lavoro e di effettiva lavorazione la stessa dovrà essere retribuita, viceversa tale istituto non dovrà essere corrisposto al dipendente nel periodo di attesa.

Nel caso di specie, al lavoratore intermittente, senza obbligo di rispondere alla chiamata, che non ha prestato attività lavorativa nelle date del 1° e 6 gennaio, non dovranno essere retribuite le festività non lavorate, ma solo se le stesse non sono cadute durante il periodo di chiamata al lavoro e di effettiva lavorazione, stante la stretta correlazione esistente tra gli istituti normativi e l'effettività della prestazione lavorativa.

Quesito n. 24 del 1° aprile 2010 - Lavoratore quadro

In riferimento al quesito proposto a mezzo mail in data 16 marzo 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

L'art. 2103 c.c. stabilisce che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, senza alcuna diminuzione della retribuzione, garantendo così al lavoratore stesso una stabilità circa l'operato da svolgere e il compenso ad esso collegato.

Tuttavia, dinanzi ad un comportamento non diligente e colpevole del prestatore di lavoro, il datore di lavoro può procedere ad un addebito nei riguardi del dipendente ricorrendo però alle sanzioni disciplinari e alle relative cautele previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970), cautele che, mancando, renderebbero del tutto arbitrario l'operato del datore di lavoro.

Pertanto, nel caso di specie rappresentato, al fine di rideterminare il superminimo attribuito al lavoratore-quadro, come previsto nel contratto individuale sottoscritto fra le parti, il datore di lavoro, una volta effettuata la contestazione disciplinare al dipendente, potrà proporre allo stesso una rideterminazione dell'emolumento retributivo in sede transattiva, al fine di addivenire ad un accordo con il lavoratore, senza però poter in alcun modo effettuare una variazione in maniera unilaterale.

Ferma rimane, ovviamente, la possibilità per il lavoratore di non acconsentire all'accordo e di far valere i propri diritti nelle opportune sedi.

Quesito n. 25 del 1° aprile 2010 - Operatore di vendita

In riferimento al quesito proposto a mezzo mail in data 16 marzo 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

La clausola contrattuale prevista nel contratto, così come testualmente trascritta e riferita a questa Direzione, non può essere ritenuta valido fondamento per ricorrere ad un licenziamento, considerato che la stessa fa riferimento esplicito al mancato raggiungimento degli obiettivi con riguardo ad un confronto di chiarimento con il lavoratore, d'altra parte tale fattispecie non può esaurire né racchiudere l'intero operato del prestatore di lavoro.

Pertanto, al fine di ricorrere ad un licenziamento "disciplinare" il datore di lavoro dovrà attivare la procedura prevista per le contestazioni di natura disciplinare e consentire al lavoratore di instaurare validamente il diritto di difesa (art. 7, legge n. 300/1970), senza però usare il richiamo contenuto nella clausola che non pare idonea a giustificare un licenziamento per giustificato motivo soggettivo, ma valutando più ampiamente il comportamento del lavoratore ed un'eventuale sua condotta manchevole.

Quesito n. 26 del 1° aprile 2010 - Decadenza Ccnl pulizie artigianato

In riferimento al quesito proposto a mezzo mail in data 17 marzo 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

Un CCNL, una volta scaduto, cessa di produrre i suoi effetti e non è più vincolante per le parti, dal momento che i contratti collettivi di diritto comune operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti sociali.

Di conseguenza anche le clausole a contenuto retributivo non hanno efficacia vincolante diretta per il periodo successivo alla scadenza contrattuale anche se, sul piano del rapporto individuale di lavoro, opera la tutela costituzionale (art. 36 Cost.) che garantisce al lavoratore una retribuzione sufficiente ad assicurargli un'esistenza libera e dignitosa.

Comunque ciascun CCNL stabilisce un meccanismo che alla data di scadenza del contratto precedente riconosce ai lavoratori in forza una copertura economica per il periodo di vacanza contrattuale.

Nel caso di specie, pertanto, le aziende, stante la scadenza del CCNL pulizia artigiani, dovranno continuare ad applicare la parte retributiva del contratto scaduto, in virtù della tutela costituzionale sopra richiamata, mentre per la parte normativa, vista la scadenza del CCNL, dovranno applicare la disciplina prevista dalla normativa vigente, nonché gli elementi della contrattazione collettiva scaduta acquisiti come prassi aziendali e che garantiscono un trattamento migliorativo ai lavoratori.

Al fine di applicare alle aziende artigiane il CCNL previsto per le aziende industriali è necessario che vi sia un apposito accordo in tal senso delle parti sindacali non potendosi effettuare un'applicazione di tipo analogico per scelta esclusivamente datoriale.

Di norma, infine, il testo contrattuale viene modificato a seguito di accordi derivanti da specifiche trattative, accordi che di frequente non riguardano tutti i temi disciplinati dal contratto scaduto, ma solo alcune materie, pertanto il contratto si intende mutato solo nelle parti modificate o integrate dall'accordo di rinnovo.

Quesito n. 27 del 1° aprile 2010 – Effettuazione consulenza del lavoro

In riferimento al quesito proposto a mezzo mail in data 18 marzo 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

L'art. 1, comma 1, della legge n. 12 del 1979 stabilisce che tutti gli adempimenti in materia lavoro, previdenza e assistenza sociale dei lavoratori dipendenti possono essere assunti anche da coloro che sono iscritti all'albo dei consulenti del lavoro, degli avvocati, dei dottori commercialisti e dei ragionieri e periti commerciali, purché ne venga fornita preventiva e completa comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro nel cui ambito territoriale il professionista intende svolgere gli adempimenti.

Si tratta pertanto di una comunicazione da dover effettuare secondo la normativa sopra citata, della quale occorre dare prova documentale, e non di specifica autorizzazione.

Quesito n. 28 del 1° aprile 2010 - Collocamento obbligatorio

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 19.03.2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

In relazione al caso a) si evidenzia che la società al 31.03.2010 potrebbe, ma solo astrattamente, dirsi in regola con gli adempimenti connessi alla normativa sul collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68/1999, dal momento che il suo organico è di 15 lavoratori computabili ai fini del calcolo della quota di riserva e l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile sorge solo in occasione di una nuova assunzione aggiuntiva rispetto al numero di dipendenti in servizio, tuttavia, si rappresenta che in data 18.07.2009, in occasione dell'assunzione del diciassettesimo lavoratore trattandosi di seconda nuova assunzione prima dell'assunzione del lavoratore disabile, la società era tenuta ad assumere contestualmente il disabile, entro i successivi 60 giorni e per l'effetto, mancando la tempestiva assunzione del disabile, l'azienda deve dirsi senza dubbio irregolare e passibile delle relative sanzioni previste dalla legge n. 68/1999. La società sarebbe stata in regola con la normativa sul collocamento obbligatorio se, dopo la nuova assunzione, entro 60 giorni, fossero seguite le dimissioni del nuovo assunto o si fosse verificata la cessazione di altro dipendente, senza sostituzioni (Circolare Min. Lav. del 26.06.2000, n. 41).

Riguardo al caso b) entro 12 mesi dal 15.05.2009 la società deve procedere ad assumere obbligatoriamente un disabile a fronte della prima nuova assunzione oltre la soglia dei 15 dipendenti, come previsto dalla legge n. 68/1999.

Infine, in relazione al caso c), la società a far data dal 15.05.2009 ha dodici mesi di tempo per procedere alla assunzione del disabile senza evidenze sanzionatorie, a fronte della prima nuova assunzione oltre la soglia dei 15 dipendenti.

Quesito n. 29 del 6 aprile 2010 - Apprendistato e attestato qualifica professionale

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 22 marzo 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

La nota 13 maggio 2002, prot. n. 5/26326/appr. del Ministero e del Lavoro e delle Politiche sociali, in risposta a un quesito concernente la possibilità, alla luce dell'art. 16 della legge n. 196/1997, di costituire un rapporto di apprendistato con una lavoratrice munita di attestati di qualifica e di specializzazione per l'attività di estetista, nel richiamare la circolare n. 126 del 2 dicembre 1997 ha sancito la piena legittimità di tale assunzione ribadendo la *"funzione del rapporto stesso come privilegiato canale di ingresso dei giovani"*

nelle attività lavorative, indipendentemente dalla circostanza che essi risultino forniti di titolo di studio o attestato di qualificazione corrispondenti all'adibizione per loro programmata". Detti principi sembrano compatibili anche con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003, secondo quanto espressamente evidenziato dal Ministero del Lavoro con risposta ad interpello n. 8 del 2 febbraio 2007, allorché ha sancito come si tratti di un istituto che *"non è volto alla acquisizione di una qualifica professionale ma ad una qualificazione, cioè alla acquisizione di un bagaglio formativo di nozioni di carattere teorico-pratico quanto più completo possibile, legato non solamente allo svolgimento della mansione assegnata, individuata dalla qualifica contrattuale, ma ad una più complessa ed articolata conoscenza sia del contesto lavorativo che delle attività che in esso sono svolte"*. Resta ferma, peraltro, la necessità di ben articolare il piano formativo individuale tenendo conto delle conoscenze già acquisite dall'apprendista, secondo quanto chiarito ancora dal Ministero del Lavoro con risposta ad interpello n. 5 del 18 gennaio 2007.

Per quanto concerne la seconda lavoratrice indicata, tuttavia, pur non ostando alla stipulazione del contratto di apprendistato né il possesso della qualifica professionale, né, di per sé, la precedente fruizione di periodi di apprendistato, quanto detto va coordinato con l'art. 56 del CCNL Barbieri e parrucchieri (CNAI - UNAPI), citato nel quesito (e per tale ragione ritenuto applicabile senza ulteriori approfondimenti al caso di specie), a norma del quale *"la durata dell'addestramento o del tirocinio sarà di sei mesi per i giovani in possesso di qualifica rilasciata dagli Istituti Professionali di Stato, o di attestati di qualifica rilasciati dalle Scuole di addestramento professionale regionali o da Enti ed Istituti riconosciuti dalle Regioni, sempre che suddetti titoli siano dell'indirizzo didattico specifico rispetto all'attività esplicata nell'apprendimento"*. E' di tutta evidenza, pertanto, che, essendo l'attestato professionale conseguito del tutto attinente alla qualifica da ottenere mediante l'apprendistato (rispondendo così anche al dubbio relativo alla definizione di titoli omogenei rispetto all'attività da svolgere), difficilmente un nuovo contratto di apprendistato potrà essere stipulato in quanto i periodi effettuati dovrebbero rispettare complessivamente il richiamato limite di 6 mesi.

Quesito n. 30 dell'8 aprile 2010 – percentualizzazione retribuzione dell'apprendista – CCNL orafi artigiano

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 25 marzo u.s. si forniscono le seguenti indicazioni.

Il possesso di competenze professionali attinenti l'attività da svolgere, che sono state acquisite dall'apprendista attraverso un percorso di formazione scolastica, consente di optare per la seconda tipologia indicata per la progressione della retribuzione.

La percentualizzazione da applicare alla retribuzione dell'apprendista dovrà pertanto partire dall'80% del primo semestre, incrementandosi nei periodi di paga successivi come indicato

Quesito n. 31 dell'8 aprile 2010 - Organizzazione e funzioni della DPL.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 28 marzo 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

Le Direzioni Provinciali del Lavoro (DPL) sono gli uffici territoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con sede in tutti i capoluoghi di provincia, ad eccezione che nelle regioni Sicilia e Trentino Alto Adige (dove analoghe strutture dipendono, rispettivamente, dalla Regione siciliana e dalle Province Autonome di Trento e Bolzano).

Le DPL nascono per effetto dell'art. 1, commi 5 e 6, della legge 24 dicembre 1993, n. 537 (Finanziaria 1994), che disponeva l'unificazione degli uffici periferici provinciali e regionali del Ministero del

Lavoro: con il DM 7 novembre 1996, n. 687 (recante “Norme per l’unificazione degli Uffici periferici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l’istituzione delle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro”), in effetti, si diede avvio alla fusione degli *Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione* (già noti come UPLMO) e degli *Ispettorati provinciali del lavoro*, razionalizzando l’ordinamento periferico ministeriale.

In seguito, con l’attuazione della Legge 15 marzo 1997, n. 59, per effetto della riorganizzazione e del decentramento delle funzioni in materia di mercato del lavoro, con il D. Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 (recante “Conferimento alle Regioni e agli Enti locali di funzioni e di compiti in materia di mercato del lavoro”), le DPL cedono le funzioni in materia di collocamento alle province.

Attualmente ciascuna DPL risulta organizzata in tre Uffici e due Servizi, ciascuno dei quali è affidato alla responsabilità di un funzionario appartenente alla Area III del CCNL Ministeri, mentre al vertice dell’intera struttura è preposto un solo dirigente, il *Direttore* della DPL, che è l’unico titolare a rappresentare l’Ufficio verso l’esterno e ad assumere qualsiasi decisione:

- Servizio politiche del lavoro (SPL),
- Servizio ispezioni del lavoro (SIL),
- Ufficio affari generali e gestione risorse,
- Ufficio affari legali e contenzioso,
- Ufficio relazioni con il pubblico.

Distinguendo, sommariamente, le diverse attività e competenze della Direzione Provinciale del lavoro, secondo quanto attuato a Macerata, si possono illustrare le seguenti articolazioni funzionali:

- *Ufficio affari generali e gestione risorse* con compiti di amministrazione del personale e di gestione del relativo contenzioso, nonché di gestione e controllo dei singoli capitoli di spesa e dei relativi accreditamenti, con particolare riguardo alle missioni per il personale ispettivo e per i militari del Nucleo dell’Arma dei Carabinieri operante all’interno della DPL; l’ufficio in questione è responsabile del buon andamento del protocollo informatico che governa ogni momento di comunicazione dall’esterno e con l’esterno della DPL; a questa struttura, inoltre, fa riferimento il *Consegnatario* affidatario del controllo e della presa in carico di tutti i beni mobili della DPL;

- *Ufficio relazioni con il pubblico-Segreteria del Direttore* con compiti di attività di segreteria degli organi collegiali esterni ed operanti presso la DPL, cura e monitora l’accesso agli atti e ai documenti amministrativi, a norma della legge n. 241/1990 e successive modificazioni, tenendo conto di un regolamento interno che disciplina puntualmente la trattazione delle istanze di accesso agli atti presentate; inoltre, dando immediata attuazione alla Direttiva ministeriale in materia di vigilanza e servizi ispettivi del 18 settembre 2008, l’URP della DPL di Macerata ha organizzato, fin dal settembre 2008, iniziative pubbliche di diffusione della cultura della legalità e della sicurezza del lavoro, nel più ampio contesto di una attenta campagna di prevenzione e promozione; lo stesso ufficio ha avviato, nel dicembre 2008, un nuovo servizio per l’utenza consistente in una rapida e tempestiva disamina e risposta dei quesiti presentati in materia di lavoro e legislazione sociale costituendo a tal fine un apposito “*Staff Studi e Quesiti*” composto da funzionari ispettivi di alta professionalità; l’URP si interessa anche della comunicazione interna della DPL coordinando la diffusione delle informazioni per una effettiva condivisione dei saperi e una più ampia consapevolezza che il lavoro di ogni singolo è parte di un unico progetto che riguarda gli obiettivi della DPL, anche mediante la predisposizione di specifiche “Comunicazioni di Servizio” su argomenti di attualità normativa, amministrativa o giurisprudenziale; il *front-office* dell’URP è svolto dall’Ispettore di turno, incaricato di ricevere le denunce (tecnicamente “richieste d’intervento”) e di fornire all’utenza informazioni sulla materia del lavoro, anche telefonicamente; l’URP gestisce direttamente il servizio di accoglienza al pubblico per consentire all’utente-cliente l’immediata individuazione dei servizi ed uffici ai quali dover accedere.

- *Ufficio affari legali e contenzioso*, con compiti relativi alla ricezione dei rapporti ex art. 17 della legge n. 689/1981 nonché all’esame degli scritti difensivi e all’attuazione della audizione eventualmente richiesta dal trasgressore e alla successiva elaborazione delle ordinanze di ingiunzione o di

archiviazione che concludono il procedimento sanzionatorio amministrativo avviato con l'ispezione del lavoro. Sempre l'Ufficio affari legali si occupa della rappresentanza in giudizio sui ricorsi in opposizione ai sensi dell'art. 22 della legge n. 689/1981 nonché della istruttoria dei ricorsi amministrativi in sede regionale contro le notifiche di illecito amministrativo e contro le ordinanze-ingiunzione presentati ai sensi degli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 124/2004; sempre a questo ufficio compete l'istruttoria e la trattazione dell'intera procedura esecutiva e di riscossione coattiva mediante ruoli esattoriali, come pure la consulenza legale interna ed esterna; ancora nell'Ufficio legale sono collocati i procedimenti di inchiesta amministrativa per gli infortuni sul lavoro previsti dal DPR n. 1124/1965 originariamente (fino all'entrata in vigore del D. Lgs. n. 51/1998) di competenza dell'Autorità giudiziaria (Pretore);

- *Servizio politiche del lavoro* suddiviso in due distinte unità operative:

- *U.O. Provvedimenti e certificazioni* con compiti relativi alle autorizzazioni per astensione anticipata per gravidanza, e di convalida delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; si occupa anche delle autorizzazioni per il lavoro minorile di bambini e adolescenti; mentre in materia di immigrazione, cura le procedure istruttorie relative ai flussi di ingresso previsti dal D.Lgs. n. 286/1998, e tutte le attività di supporto tecnico lavoristico e previdenziale allo *Sportello Unico per l'Immigrazione*, il cui dirigente è lo stesso Direttore della DPL; alla struttura spetta anche la gestione della Commissione di certificazione dei contratti di lavoro che opera ai sensi degli artt. 75 e segg. del D.Lgs. n. 276/2003;

- *U.O. Conflitti di lavoro e Patronati* con compiti in materia di relazioni sindacali, conciliazione delle controversie individuali e plurime del settore pubblico e privato, ai sensi degli artt. 410 e segg. c.p.c., nonché delle analoghe previsioni del D.Lgs. n. 165/2001; sempre a questa struttura compete l'attivazione dei collegi di conciliazione e arbitrato ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970; raccolta di contratti e accordi collettivi di lavoro, nonché consulenza in materia di contratti collettivi di lavoro, attività di verifica e di vigilanza sugli Istituti di patronato.

- *Servizio Ispezione del lavoro* suddiviso in quattro unità operative così distinte:

- o *Unità Operativa Vigilanza Ordinaria 1* con attività di vigilanza ed ispettiva in materia di pubblici esercizi, grande distribuzione, industria, autotrasporto e logistica, sport, cooperazione.

- o *Unità Operativa Vigilanza Ordinaria 2* con attività di vigilanza ed ispettiva in materia di lavoratori a rischio (minori, donne, stranieri, disabili), esternalizzazioni (agenzie per il lavoro, appalti e subappalti) ammortizzatori sociali, videosorveglianza, turismo, agricoltura, artigianato, corsi FSE, accertamenti su ispezioni di altri Enti; gestione delle richieste finalizzate al tentativo di conciliazione monocratica.

- o *Unità Operativa Vigilanza Tecnica 1* con attività di vigilanza prevenzionistica nei cantieri edili.

- o *Unità Operativa Vigilanza Tecnica 2* con attività di vigilanza prevenzionistica speciale e tecnica (ferrovie, radiazioni ionizzanti, macchine e attrezzature, ascensori e montacarichi, generatori di vapore).

Al di là delle rispettive competenze per materia e per settore tutti gli Ispettori del lavoro assegnati alle singole U.O. della vigilanza (ordinaria e tecnica) sono chiamati a garantire la vigilanza sul lavoro su tutto il territorio provinciale, con particolare riguardo alla sicurezza sul lavoro (nei settori per i quali l'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2008 affida la competenza anche alla DPL) e al contrasto al lavoro sommerso, illegale e irregolare, secondo una programmazione attentamente operata dal Direttore, unitamente al Responsabile del Servizio ispezione lavoro, tenendo conto delle indicazioni della Direzione regionale del lavoro e della Direzione generale per l'attività ispettiva, in base a quanto previsto dal D. Lgs. n. 124/2004; il SIL si occupa inoltre delle autorizzazioni alle installazioni di sorveglianza a distanza ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e della convalida delle dimissioni delle lavoratrici madri ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. n. 151/2001;

- *Nucleo Carabinieri per la Tutela del Lavoro*, composto da un Maresciallo Capo, in qualità di Comandante, un Appuntato e un Carabiniere scelto, con compiti di vigilanza in materia di lavoro.

L'inserimento di militari appartenenti all'Arma dei Carabinieri presso gli allora Ispettorati del Lavoro risale al Regio Decreto Legge 13 maggio 1937, n. 804, il cui art. 2 assegnava per la prima volta dei Carabinieri per lo svolgimento dei servizi istituzionali di vigilanza per l'applicazione delle leggi sul lavoro. Successivamente, con l'art. 16 del D.P.R. n. 520/1955, recante norme sulla "Riorganizzazione centrale e periferica del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali", veniva riconfermata l'assegnazione del personale dell'Arma con distribuzione su tutto il territorio nazionale. Dal 1° ottobre 1997, in ottemperanza del D.M. 31 luglio 1997, derivato dall'art. 9-bis, comma 14, del D.L. n. 510/1996, convertito dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, il Comando Generale dell'Arma attivava il "Comando Carabinieri Ispettorato del Lavoro", successivamente denominato con DM 2 marzo 2006 "Comando Carabinieri per la tutela del lavoro" e con il più recente DM 12 novembre 2009 strutturato in un comando centrale, con sede a Roma, e un'organizzazione periferica, costituita da quattro Gruppi carabinieri per la tutela del lavoro, dislocati rispettivamente a Milano, Roma, Napoli e Palermo, gerarchicamente dipendenti dal comando centrale, nonché centouno nuclei carabinieri ispettorato del lavoro, gerarchicamente dipendenti dai gruppi. In ogni Direzione Provinciale del Lavoro il Comandante del NIL rappresenta l'autorità gerarchica di riferimento per i componenti del Nucleo, mentre lo stesso è tenuto a coordinare con il Dirigente della DPL l'azione ispettiva che, su impulso o d'intesa col Dirigente medesimo, il Comandante provvederà a programmare in autonomia. Si ha dunque una dipendenza "funzionale" dal Dirigente della DPL, che si coniuga ad una dipendenza "gerarchica" dal Comandante generale del Comando Carabinieri.

Il coordinamento con gli altri enti di vigilanza viene operato direttamente dal Direttore in base alle previsioni dell'art. 5 del D.Lgs. n. 124/2004, sia nel contesto di incontri diretti con i Direttori provinciali di Inps e Inail, sia in seno alle riunioni periodiche del *Comitato per il lavoro e l'emersione del sommerso* (CLES) presieduto dallo stesso Direttore della DPL.

Come stile di *leadership* l'attuale Direttore della DPL ha deciso di istituire, nel suo primo giorno di servizio a Macerata, lo "*Staff apicali*" che riunisce i responsabili dei due Servizi e dei tre Uffici sopra dettagliatamente illustrati, i quali vengono periodicamente riuniti e sentiti su tutte le questioni di principale rilievo per la DPL, nonché per tutte le decisioni che il Direttore intende assumere; lo "*Staff apicali*", inoltre, viene riunito anche per la verifica dei risultati raggiunti periodicamente, su base trimestrale, sia con riguardo ai prodotti realizzati, sia con riguardo alle criticità e alle funzionalità delle diverse strutture e articolazioni interne.

Tutta l'attività istituzionale della DPL di Macerata viene trimestralmente rendicontata in appositi *Report* che vengono illustrati in seno al CLES nonché in apposite conferenze stampa e inviati alla Prefettura – UTG di Macerata.

Quesito n. 32 del 16 aprile 2010 – Cessazione appalto.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 14 aprile 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

Nel caso di azienda industriale operante nel settore pulizie, avente organico con più di 15 dipendenti, che a seguito di cessazione di un contratto di appalto per inadempienza contrattuale da parte del committente si trovi costretta a risolvere il rapporto di lavoro con tutti i dipendenti impegnati nell'appalto cessato, si ritiene che possa non trovare applicazione la disciplina prevista per i licenziamenti collettivi di cui all'art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

In effetti, della questione specifica si è occupato il Ministero del Lavoro con propria Lettera circolare n. L/01 del 28 maggio 2001 prot. n. 5/26514/70/APT, espressamente pronunciandosi "*nel senso di ritenere tali licenziamenti come 'individuali plurimi' e non collettivi, con la conseguente esclusione dell'applicabilità dell'art. 24 della citata legge 223/91 a tale fattispecie*".

Nella menzionata lettera circolare, peraltro, viene richiamata la posizione già in precedenza assunta dallo stesso Ministero del Lavoro nella Circolare n. 155 del 29 novembre 1991, n. 155, secondo cui *“anche nei casi in cui ricorrono i requisiti numerici propri del licenziamento collettivo, ove la circostanza giustificativa del licenziamento non sia la riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, ma quella di cui all’art. 3, seconda parte, della legge n. 604/1966, non sia avrà licenziamento collettivo bensì licenziamento individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo”*.

Restano ferme, ovviamente, le specifiche previsioni eventualmente contenute nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro applicata dall’azienda.

Quesito n. 33 del 10 maggio 2010 – Lavoro a termine esercizio del diritto di precedenza.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 15.04.2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

La legge n. 133/2008 di conversione del s.l. n. 112/2008 ha aggiunto al comma 4-*quater* dell’art. 5 del D.lgs 368/01 il seguente periodo *“fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*. Conseguentemente, il lavoratore che, nell’esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine.

La predetta modifica apportata dalla legge n. 133/2008 consente alla contrattazione collettiva di settore a livello nazionale, territoriale o aziendale di individuare un diverso periodo (rispetto ai sei mesi) di svolgimento di prestazione lavorativa che consenta l’esercizio del diritto di precedenza nelle nuove assunzione disposte dal datore di lavoro entro i dodici mesi successivi. Tuttavia, in assenza di indicazioni in merito da parte della contrattazione collettiva di riferimento l’esercizio del diritto di precedenza è condizionato allo svolgimento di un periodo superiore a sei mesi di prestazione lavorativa, purché il lavoratore manifesti la sua volontà entro sei mesi o tre mesi (nel caso di attività di lavoro stagionale) dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Diverso è, invece, il discorso per quanto concerne l’estinzione del diritto di precedenza il quale non potrà più essere fatto valere da parte del lavoratore decorso un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro senza che vengano fatte salve diverse disposizioni da parte della contrattazione collettiva.

In conclusione la contrattazione collettiva di settore potrà prevedere ai fini del diritto di precedenza periodi di svolgimento della prestazione lavorativa diversi dai sei mesi previsti dal comma 4-*quater* dell’art. 5 del d.lgs n. 368/2001, ma non potrà incidere sull’estinzione del diritto stesso che cessa di avere efficacia giuridica decorso un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Si precisa da ultimo che lo scrivente Ufficio non ha specifica conoscenza di contratti collettivi del settore sanità siglati a livello territoriale o aziendale nella Regione Veneto, mentre a livello nazionale in data 10 aprile 2008 risulta essere stato siglato il CCNL Sanità settore pubblico quadriennio 2006-2009 ed in data 31 luglio 2009 il CCNL Sanità settore pubblico biennio economico 2008-2009 (entrambi reperibili sul sito del Cnel: www.portalecnel.it).

Quesito n. 34 del 10 maggio 2010 – Regolamenti CE 3821/85 e 561/2006.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 16 aprile 2010 si forniscono le seguenti indicazioni.

Anzitutto il modulo di controllo delle attività del conducente, di cui all'art. 9 del d.lgs. n. 144/2008, in vigore dal 2 ottobre 2008, poi sostituito e modificato con Decisione della Commissione 2009/959/UE del 14 dicembre 2009, deve essere utilizzato per documentare diversi periodi di assenza o di attività da parte del conducente non registrabili dall'apparecchio di controllo. In caso di controllo da parte degli Organi di Polizia Stradale, il conducente deve essere in grado di presentare i fogli di registrazione (e/o i suddetti moduli debitamente compilati) della giornata in corso e quelli utilizzati dal conducente stesso nei 28 giorni precedenti. Al riguardo, poiché la normativa cita la frase "28 giorni" si ritiene che i giorni siano di calendario e non lavorativi.

Il dipendente con qualifica di autista, può svolgere in una giornata o per un periodo limitato, anche altre mansioni, purché non prevalenti rispetto a quella per cui è stato assunto e viene retribuito.

Il modulo così come strutturato e da ultimo modificato dovrebbe contenere tutta la casistica contemplata per le assenze, per le ferie, per la CIG, per diverse mansioni (punti da n. 12 a n. 19). Tuttavia, con riferimento alle assenze sembra possibile aggiungere delle specifiche come nel caso indicato: "assenza per permesso legge 104" barrando la casella di cui al punto n. 15).

Come già specificato in precedenza, il modulo in argomento va riempito e tenuto nell'automezzo per 28 giorni e conservato in azienda per almeno un anno dalla sua utilizzazione. Tale documento viene rilasciato dall'azienda, e firmato sia dal Responsabile, o suo delegato, che dal conducente, in sostituzione del disco cronotachigrafo, analogico o digitale, nei casi in cui per l'intera giornata di lavoro l'autista sia stato adibito ad altra mansione (lavori in piazzale) o in caso di assenze di cui ai punti da 12) a 19) del modulo e che per tali motivazioni il conducente— nella specifica giornata — non ha potuto guidare un automezzo rientrando nel campo di applicazione del regolamento in oggetto indicato né ha potuto registrare quella diversa attività o assenza sul foglio di registrazione.

Con riguardo al punto 6) del modulo, solitamente il documento, con qualsiasi modalità compilato, viene firmato dal legale rappresentante dell'impresa o da un suo delegato responsabile della dichiarazione resa e, come tale, va indicato al punto 6) unitamente alla sua posizione in azienda, di cui al punto 7).

In merito al punto 19) del modulo, si chiarisce che per "disponibile" si intende in attesa di essere chiamato a condurre un veicolo.

Quesito n. 35 del 10 maggio 2010 – Lavoro accessorio reso da pensionati

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 21 aprile 2010, 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 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 e da ultimo dalla legge n. 191/2009 (Finanziaria 2010).

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di attività specificamente individuate 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 2010), che invece possono operare in qualsiasi settore produttivo e, pertanto, anche in piccole aziende artigiane o commerciali.

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).

Alla luce di quanto sopra è possibile dare una risposta affermativa al quesito proposto, ben potendo il soggetto pensionato rendere la propria attività lavorativa nelle forme proprie del lavoro accessorio, sia in attività amministrativa presso piccole aziende artigiane o commerciali, che in attività di portantinaggio in imprese funebri, fermi restando i requisiti e i limiti già richiamati.

Quesito n. 36 del 10 maggio 2010 – Contratti di solidarietà ed assunzioni

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 22 aprile 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

Come ricordato dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 20 del 25 maggio 2004, sebbene l'articolo 3, comma 1, *lettera c)*, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 vieti l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato in unità produttive dove operi una riduzione di orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, per le mansioni svolte dai lavoratori interessati dal trattamento stesso, per effetto dell'interpretazione autentica dettata dall'articolo 3-*bis* del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito nella legge 31 luglio 2002, n. 172, possono derogare a tale divieto le aziende che abbiano stipulato un contratto di solidarietà difensivo, a norma dell'articolo 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, come convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Quanto sopra si ritiene possa intendersi operante anche con riferimento al caso rappresentato nel quesito di una assunzione a termine per ragioni di carattere sostitutivo a fronte della esigenza di sostituire un lavoratore assente con diritto alla tutela del posto.

Quesito n. 37 del 13 maggio 2010 – Voucher per servizio di accompagnamento non vedenti.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 29 aprile 2010, 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 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, nonché da ultimo dalla legge n. 191/2009 (Finanziaria 2010).

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di attività specificamente individuate (tra cui le manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e i lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico) 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, i secondi limitatamente il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza,

compatibilmente con gli impegni scolastici; lavoratori con rapporto di lavoro part-time; pensionati; percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, questi ultimi in via sperimentale fino al 31 dicembre 2010), che invece possono operare in qualsiasi settore produttivo.

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).

Alla luce di quanto sopra, 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), è possibile dare una risposta affermativa al quesito proposto, ben potendo rientrare nel concetto di attività di solidarietà di cui all'art. 70, comma 1, lett. d), del d.lgs. n. 276/2003, il servizio di accompagnamento dei non vedenti così come organizzato dalla U.I.C. di Macerata alla luce della convezione siglata con il Comune di Macerata, come già questa Direzione ha avuto modo di significare con risposta a quesito n. 120/2009, non essendovi limitazioni specifiche per la titolarità dei voucher in capo al Comune stesso (committente pubblico) ovvero alla sezione locale dell'Unione Italiana Ciechi.

Quesito n. 38 del 7 giugno 2010 – Part-time verticale.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 12 maggio 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

Dal 1° aprile 2009 è perfettamente in vigore la disposizione introdotta dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247 nel novellare il testo del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, secondo cui il susseguirsi di più contratti a tempo determinato, fra i medesimi soggetti e per le stesse mansioni, al superamento dei 36 mesi di durata complessiva, comporta la trasformazione di diritto in contratti a tempo indeterminato. In proposito con Circolare 2 maggio 2008, n. 13 il Ministero del Lavoro ha chiarito che *"l'equivalenza non deve essere intesa in termini di corrispondenza del livello di inquadramento contrattuale tra le mansioni svolte precedentemente in quelle contentate nel nuovo contratto, ma occorre verificare i contenuti concreti delle attività espletate"*. La medesima Circolare n. 13/2008, inoltre, precisa che detto limite temporale per la reiterazione dei contratti a termine può riferirsi esclusivamente ai rapporti di lavoro instaurati ai sensi del citato d.lgs. n. 368/2001 ovvero della previgente legge n. 230/1962, senza dunque interessare i rapporti di lavoro che, pur rinviando per alcuni profili della propria disciplina le predette normative, sono legate a logica e finalità diverse, dovendosi però escludere in radice che le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro a termine, a tempo parziale ai sensi del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 come nel quesito proposto, consentano di non inserire tali rapporti nel novero dei contratti computabili; mentre riguardo al computo effettivo del periodo, secondo le indicazioni ministeriali, i 36 mesi vanno contati considerando 30 giorni come l'equivalente di un mese.

Ciò premesso, l'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 61/2000 precisa che *"nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno"*; quindi in un rapporto di lavoro con *part-time* verticale il lavoratore è impegnato in un orario giornaliero pieno, ma soltanto per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno. Pertanto nella fattispecie in esame sarà possibile indicare nel contratto di lavoro che lo svolgimento della prestazione lavorativa avverrà solo in determinati mesi dell'anno.

Nei confronti della lavoratrice impiegata in un *part-time* verticale, come per la generalità dei lavoratori, i contributi previdenziali vanno calcolati sulla retribuzione imponibile effettivamente corrisposta e, comunque, non inferiore al minimale fissato per legge.

Naturalmente con la stipula di un contratto di lavoro subordinato *part-time* la lavoratrice perde il diritto a percepire l'indennità di disoccupazione.

Per quanto concerne, invece, la comunicazione obbligatoria di assunzione al Centro per l'Impiego competente, con modalità informatica, nel modello Unilav, nella sezione riferita all'orario di lavoro settimanale, in presenza di un *part-time* verticale con orario pieno, dovranno indicarsi n. 40 ore settimanali.

Nella dichiarazione di assunzione, contenente l'informativa prevista dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, infine, la lavoratrice dovrà essere informata di tutte le caratteristiche normative e contrattuali del proprio rapporto di lavoro, anche con riguardo alle diverse possibilità occupazionali riconosciute dall'ordinamento ai lavoratori a tempo parziale per i periodi di non lavoro.

Quesito n. 39 del 13 maggio 2010 – Servizio di accompagnamento non vedenti proroga contratti.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 29 aprile 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

Con precedente risposta al quesito n. 120/2009 questa Direzione, in considerazione dell'approssimarsi della scadenza prevista dalla precedente *"Convenzione tra il Comune di Macerata e l'Unione Italiana Ciechi di Macerata per la gestione del servizio di accompagnamento non vedenti"* e preso atto dell'intenzione manifestata dal Comune circa la prosecuzione del medesimo rapporto anche per il futuro, ha ritenuto possibile una proroga temporanea dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto in allora in corso.

Nessuna ulteriore proroga di detti contratti può dirsi, tuttavia, accettabile.

La prestazione lavorativa di che trattasi può essere sviluppata sia in forme di lavoro standard (subordinato a tempo indeterminato) sia in forme di lavoro flessibili (anche non subordinato), ma qualsiasi vaglio preventivo della tipologia contrattuale prescelta è rimesso, in via esclusiva, alla autonomia delle parti.

A questa Direzione compete istituzionalmente e d'ufficio la vigilanza al fine di verificare la corretta instaurazione dei rapporti di lavoro esplicitati ovvero, a seguito di formale istanza comune ad entrambe le parti di ciascun rapporto lavorativo, la certificazione dei relativi contratti dinanzi alla Commissione provinciale di certificazione.

Quesito n. 40 del 7 giugno 2010 – indennità per maternità anticipata e CIGS.

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

Il D.Lgs. n. 151/2001 disciplina al comma 1 dell'art. 24 i casi di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico di maternità, anche anticipata, in alcuni casi tipici in cui si verifichi o si sia verificata la risoluzione del rapporto di lavoro. La norma non specifica però se le disposizioni dei commi successivi, relative invece ai casi di lavoratrici gestanti che si trovino sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione ovvero disoccupate, siano riferite al solo trattamento per astensione obbligatoria o anche ai periodi di interdizione anticipata dal lavoro ex art. 17, comma 2, lett. a) del decreto.

È vero che presupposto del suddetto provvedimento di interdizione è lo stato di salute della lavoratrice che non consente la normale prosecuzione dell'attività lavorativa in cui la stessa è normalmente occupata, ma deve rilevarsi che le condizioni cliniche della lavoratrice sono valutate con riferimento alla generica attività lavorativa che la stessa potrebbe svolgere. Si ricorda, infatti, che in caso di incompatibilità specifica tra la condizione (anche non patologica) di gravidanza della lavoratrice e le specifiche mansioni cui la stessa è adibita, il distinto provvedimento di interdizione viene adottato ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b) e c). Coerentemente, secondo un'opinione dottrinale l'unico presupposto per l'autorizzazione all'astensione anticipata ex art. 17, comma 2, lett. a) è la semplice sussistenza delle gravi complicazioni della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dalla gravidanza stessa, benché tale condizione non sia necessariamente connessa con lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Pertanto si evidenzia che la Direzione Provinciale del Lavoro competente non ha necessaria cognizione della globale posizione lavorativa della dipendente al momento del rilascio del provvedimento di autorizzazione all'astensione anticipata dal lavoro per gravi complicate della gravidanza ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a), del D.Lgs. n. 151/2001 e, pertanto, il provvedimento nel caso di specie potrebbe essere stato emesso senza che sia stata presa in considerazione la specifica situazione di CIGS a zero ore senza rotazione illustrata nel quesito.

Si ritiene, quindi, che sia rimessa esclusivamente all'Istituto Previdenziale (INPS), cui il provvedimento di autorizzazione viene indirizzato e che è l'Ente preposto all'effettiva liquidazione dell'indennità, la valutazione finale circa la erogabilità alla lavoratrice dell'indennità giornaliera di maternità in luogo di quella per CIGS di cui già usufruisce.

Quesito n. 41 del 7 giugno 2010 – Part-time livello minimo ore

In riferimento al quesito proposto a mezzo fax del 21 maggio 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

In base alla definizione legale di rapporto di lavoro a tempo parziale (c.d. *part-time*), contenuta nell'articolo 1, comma 2, *lettera b)*, del d.lgs. n. 61 del 2000, affinché possa dirsi sussistente tale tipologia contrattuale, è sufficiente che l'orario pattuito risulti comunque inferiore a quello pieno. Dispone, infatti, tale norma che per tempo parziale si intende l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella *lettera a)* dello stesso secondo comma.

In base a tali disposizioni non sussiste alcun limite normativo minimo di orario da pattuirsi tra le parti perché si possa parlare di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Per completezza si evidenzia che la previsione a livello di contrattazione collettiva nazionale di lavoro di un orario minimo per il *part-time* è considerata, dalla giurisprudenza di legittimità, soglia sulla quale determinare i contributi previdenziali comunque dovuti (Cass. Civ., Sev. Lav., n. 29923 del 22 dicembre 2008).

Per quanto sopra, in assenza di espressa indicazione nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato di un limite minimo di ore per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, deve ritenersi valido qualsiasi orario liberamente concordato dalle parti.

Quesito n. 42 del 7 giugno 2010 – Lavoro intermittente imprese in crisi

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 26 maggio 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato da qualunque impresa, ad eccezione di quelle che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla legge sulla sicurezza nei posti di lavoro (d.lgs. n. 81/2008), in presenza dei requisiti previsti dall'art. 34 del d.lgs. n. 276/2003: a) con qualunque lavoratore per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, indicate dalla tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, in mancanza di regolamentazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato (c.d. *requisito oggettivo*); b) indipendentemente dal tipo di attività con lavoratori con meno di 25 anni o con più di 45 anni, anche pensionati (c.d. *requisito soggettivo*); c) per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati come nel caso di ferie estive, vacanze pasquali o natalizie (c.d. *requisito temporale*).

Ciò posto, in relazione al caso prospettato, nessuna deroga all'impianto legislativo sopra riassunto può essere legittimata né tollerata, tenendo presente, peraltro, il divieto assoluto a fare ricorso al lavoro a chiamata nelle ipotesi previste dall'art. 34, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, con particolare riferimento all'aver proceduto nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario lavorativo con diritto al trattamento di integrazione salariale che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Quesito n. 43 del 7 giugno 2010 – Minore sedicenne e tipologie di lavoro (accessorio, intermittente, apprendistato).

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 26 maggio 2010, 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 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, e da ultimo dalla legge n. 191/2009 (Finanziaria 2010). La predetta disciplina consente, fra l'altro, lo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio a 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 con specifiche limitazioni per i non universitari. Stando alla lettera della legge, quindi, un corso di formazione professionale di durata triennale non può essere parificato ad un istituto scolastico di ogni ordine e grado. Conseguentemente nel caso di specie non sarà possibile addivenire alla stipula di un rapporto di lavoro accessorio.

Appare, invece, possibile fare ricorso al lavoro intermittente (cd. a chiamata), in quanto, alla luce dell'art. 34, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 276/2003, è possibile stipulare nel caso de quo un rapporto di lavoro intermittente per requisiti temporali ovvero riferito a periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (fine settimana, periodi delle ferie estive, delle vacanze natalizie e pasquali) oppure un intermittente per requisiti soggettivi trattandosi di soggetto avente meno di 25 anni di età.

Da ultimo per quanto concerne la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato la risposta potrà essere affermativa con riferimento all'apprendistato cd. classico di cui alla legge n. 25/1955, come modificata dall'art. 16 della legge n. 196/1997, unica tipologia applicabile al lavoratore sedicenne (cfr. Interpello Ministero Lavoro n. 783 del 21 giugno 2006), ma soltanto se ciò risulterà compatibile con il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dall'azienda.

Quesito n. 44 del 7 giugno 2010 – lavoro intermittente nel settore trasporti e logistica.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 27 maggio 2010, 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, il vigente CCNL Trasporti Merci e Logistica, al Capitolo III (Mercato del lavoro) sancisce che “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, il ricorso al lavoro intermittente potrà essere attuato, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 34 e seguenti del d.lgs. n. 276/2003, per le ragioni soggettive e, quindi, con riferimento a soggetti fino a 25 anni di età ovvero di età superiore ai 45 anni.

Infatti, in tal senso si è espresso il Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 37 del 1° settembre 2008, nella quale si afferma esplicitamente che, rispetto alle ipotesi soggettive di ricorso al contratto di lavoro intermittente, l’autonomia collettiva ha un potere solo di tipo integrativo e ampliativo, ma non già preclusivo, potendo il contratto essere concluso “in ogni caso” per le prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni o con più di 45 anni di età.

Tale interpretazione ministeriale, circa il potere non preclusivo del contratto collettivo nazionale di lavoro, d’altronde non sembra potersi estendere anche alle ipotesi oggettive dal momento che l’art. 34, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003, prevede la possibilità di utilizzare la tipologia contrattuale del lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni lavorative aventi carattere discontinuo e saltuario, demandando ai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale la concreta individuazione delle specifiche esigenze per ogni settore.

Quesito n. 45 del 7 giugno 2010 – accesso a benefici contributivi ai sensi della legge n. 223/1991 per lavoratori assunti a seguito di procedura di mobilità

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 29 maggio 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

Secondo la consolidata interpretazione giurisprudenziale di legittimità, il riconoscimento delle agevolazioni, ex art. 8, commi 2 e 4, della legge n. 223/1991, è previsto in favore di quelle imprese che procedano all’assunzione di personale dipendente già licenziato a seguito della procedura di mobilità, ex art. 4 e 24 della stessa legge, in base ad effettive esigenze economiche che non si concretizzino in condotte dirette esclusivamente al godimento degli incentivi mediante fittizie interruzioni dei rapporti lavorativi già precedentemente decise. Eventualità, questa, che il Legislatore ha inteso evitare proprio attraverso la previsione del termine temporale di sei mesi (art. 8, comma 4-bis, legge n. 223/1991), considerato sufficientemente ampio per contrastare possibili comportamenti elusivi della disciplina (cfr. ex multis Cass. 22 gennaio 2004 n. 1112; Cass. 3 novembre 2003 n. 16444; Cass. 28 ottobre 2002 n. 15207; INPS circ. n. 109/2003, Interpello Ministero del Lavoro n. 1564/2006).

Per completezza, si evidenzia, altresì, che nell’ipotesi di trasferimento di azienda risulta escluso ab origine uno dei presupposti per il godimento dei benefici in esame, ovverosia l’instaurazione di nuovi rapporti di lavoro.

Pertanto, unica deroga all'art. 2112 c.c. rimane quella prevista dall'art. 47, comma 5, della legge n. 428/1990 secondo cui: "qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675, o imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'art. 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore".

In conclusione, alla luce di quanto sopra, esclusa l'ipotesi di un trasferimento di azienda, qualora l'assunzione del personale dipendente già licenziato a seguito della procedura di mobilità risponda a reali esigenze economiche e non concretizzi, invece, condotte finalizzate al solo godimento degli incentivi, ad esempio avuto riguardo ai tempi ravvicinati di costituzione della società cessionaria, di esaurimento della procedura di mobilità, di stipula del contratto di affitto e di conclusione dell'accordo preordinato ai licenziamenti collettivi dei dipendenti della società cedente, nessun ostacolo sembra sussistere ai fini dell'accesso ai benefici contributivi ai sensi della legge n. 223/1991.

Quesito n. 46 del 7 giugno 2010 – Graduatoria unica speciale riservata esclusivamente aventi diritto legge 244/2007 art. 3 comma 123.

In riferimento al quesito proposto a mezzo e-mail del 28 maggio 2010, si forniscono le seguenti indicazioni.

La graduatoria unica speciale prevista dall'art. 3, comma 123, della legge n. 244/2007 (c.d. Finanziaria 2008) con cui vengono estese ai familiari delle vittime del lavoro le disposizioni relative al collocamento obbligatorio già previste dall'ordinamento per i superstiti delle vittime del terrorismo di cui all'art. 1, comma 2, della legge n. 407/1998, è tenuta dal Centro per l'Impiego, Orientamento e Formazione competente.

Conseguentemente qualsivoglia richiesta di informazione in merito alla predetta graduatoria va rivolta al summenzionato Ufficio, al quale, in ogni caso, la Sua e-mail viene inoltrata a cura di questa Direzione in uno con la presente risposta.