



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2011
(gennaio-marzo)



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 trimestre dell'anno 2011** in adempimento ai compiti affidati all'ufficio territoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dalla legge 22 luglio 1961, n. 628 e dal decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, nello spirito della Direttiva del Ministro del Lavoro in materia di servizi ispettivi e attività di vigilanza del 18 settembre 2008 e nei limiti già sanciti dalla Circolare n. 49 del 23 dicembre 2004 in materia di attività informativa del Ministero del Lavoro ed esercizio del diritto di interpello. Si segnala, ad ogni buon conto, che ciascuna risposta è stata resa all'interrogante con la seguente dicitura in calce: "Quanto sopra impegna la sola Direzione Provinciale del Lavoro di Macerata e, comunque, fino a contrario o diverso avviso del Ministero del Lavoro".*

IL DIRETTORE
Dott. Pierluigi RAUSEI

* * *

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

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

INDICE

Quesito n. 1 del 3 gennaio 2011 - Esonero dal servizio ex art. 72 del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008

Quesito n. 2 dell'8 febbraio 2011 - Ferie in edilizia

Quesito n. 3 del 9 febbraio 2011 - Minore extraUE non accompagnato e possibilità di lavoro

Quesito n. 4 del 28 gennaio 2011 - Registrazioni LUL del lavoro notturno

Quesito n. 5 del 28 gennaio 2011 - Registrazioni LUL dell'assenza per malattia

Quesito n. 6 del 28 gennaio 2011 - Lavoro accessorio per animatrici

Quesito n. 7 dell'8 febbraio 2011 - Retribuzione lavoratori domestici conviventi in part-time

Quesito n. 8 dell'8 febbraio 2011 - Retribuzione delle festività domestici conviventi lavoratori

Quesito n. 9 del 25 febbraio 2011 - Adozione del LUL su supporti magnetici

Quesito n. 10 del 25 febbraio 2011 - Comunicazione deleghe LUL su Punto Cliente INAIL

Quesito n. 11 del 28 gennaio 2011 - Conciliazione presso le DPL con accordo già raggiunto fra le parti

Quesito n. 12 del 28 gennaio 2011 - Conciliazione monocratica contestuale

Quesito n. 13 del 28 gennaio 2011 - Conciliazione monocratica contestuale

Quesito n. 14 dell'8 marzo 2011 - Licenziamento lavoratrice madre

Quesito n. 15 del 28 gennaio 2011 - Lavoro intermittente per azienda di trasporto pubblico locale

Quesito n. 16 dell'8 marzo 2011 - Assegni familiari indebitamente corrisposti

Quesito n. 17 del 7 febbraio 2011 - Somministrazione di lavoro con assunzione a tempo indeterminato

Quesito n. 18 del 9 febbraio 2011 - Apprendistato professionalizzante

Quesito n. 19 del 25 febbraio 2011 - Dimissioni della lavoratrice madre

Quesito n. 20 del 25 febbraio 2011 - Maxisanzione regime giuridico

Quesito n. 21 del 25 febbraio 2011 - Maxisanzione e conciliazione monocratica

Quesito n. 22 dell'8 marzo 2011 - Adesione Fondo EST ed enti bilaterali

Quesito n. 23 del 9 marzo 2011 - Annullamento sanzioni a seguito di emersione (art. 1, co. 1192-1201, legge n. 296/2006)

Quesito n. 24 del 25 febbraio 2011 – Trasferimento dati dal cronotachigrafo digitale

Quesito n. 25 dell'8 marzo 2011 – Applicazione termini di decadenza introdotti dalla legge n. 183/2010 per la cessazione dei rapporti di agenzia

Quesito n. 26 dell'8 marzo 2011 – Lavoro dei familiari

Quesito n. 27 dell'8 marzo 2011 – Apprendistato del quindicenne

Quesito n. 28 del 4 marzo 2011 – Assegnazione appalto

Quesito n. 29 del 25 febbraio 2011 – Maxisanzione: determinazione delle sanzioni amministrative

Quesito n. 30 del 25 febbraio 2011 – Maxisanzione: determinazione delle sanzioni amministrative

Quesito n. 31 del 25 febbraio 2011 – Nullità del verbale di ispezione

Quesito n. 32 del 4 marzo 2011 – Ricorso amministrativo previdenziale

Quesito n. 33 del 9 marzo 2011 - Riassunzione lavoratore iscritto nelle liste di mobilità

Quesito n. 34 del 9 marzo 2011 – Registrazioni di malattia sul LUL

Quesito n. 35 del 14 marzo 2011 – Legittimità del verbale di accertamento e notificazione dopo la sentenza del Giudice di opposizione

Quesito n. 36 del 14 marzo 2011 – Identificazione del trasgressore e dell'obbligato in solido

Quesito n. 37 del 14 marzo 2011 - Esercizio della professione di consulente del lavoro da parte di un commercialista

Quesito n. 1 del 3 gennaio 2011 - Esonero dal servizio ex art. 72 del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008

La fruizione dell'istituto dell'esonero dal servizio introdotto dall'art. 72 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2008, n. 133, opera per gli anni 2009, 2010 e 2011, ma con riferimento al personale in servizio presso alcune pubbliche amministrazioni, che nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione della anzianità massima contributiva di 40 anni può richiedere detto esonero con istanza irrevocabile da presentare entro il 1° marzo di ciascun anno.

L'istituto, peraltro, è stato dettagliatamente disciplinato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri con Circolare n. 10 del 20 ottobre 2008, la quale, fra l'altro, espressamente sancisce: "In ordine al termine del periodo di esonero, si ritiene che - ferma restando la sua durata massima quinquennale - l'amministrazione, nell'assentire all'istanza, debba regolare la decorrenza dell'esonero tenendo conto della data di decorrenza della pensione, in modo da evitare soluzioni di continuità tra la corresponsione del trattamento retributivo di esonero e la corresponsione del trattamento di pensione".

Ne consegue che le date di decorrenza dell'esonero e di decorrenza della pensione potranno essere indicate esclusivamente dall'Amministrazione pubblica di appartenenza.

Quesito n. 2 dell'8 febbraio 2011 - Ferie in edilizia

L'art. 10, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, che risulta di fatto pressoché integralmente riscritto dall'art. 1, comma 1, lett. d), del D.Lgs. n. 213/2004, ha stabilito un triplice obbligo a carico dei datori di lavoro: concedere e far godere almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione; far godere le due settimane minime consecutivamente in caso di richiesta del lavoratore; concedere e far godere le restanti due settimane di ferie nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Anche nel settore edile (dove spettano ai lavoratori 160 ore di ferie, pari a 20 giorni che maturano nella misura di 13,33 ore al mese), pure a fronte di un regime retributivo e previdenziale fortemente differenziato, le ferie sono un diritto indisponibile, irrinunciabile e incompressibile.

Quesito n. 3 del 9 febbraio 2011 - Minore extraUE non accompagnato e possibilità di lavoro

La normativa a tutela dei minori stranieri extracomunitari in Italia è numerosa e dispersa in una serie di norme di diverso grado (Convenzioni, Leggi, Decreti, Regolamenti, Circolari), derivante da due distinti corpi normativi: quello che disciplina la tutela dei minori e quello che regola la posizione amministrativa dei cittadini stranieri extracomunitari in Italia.

Secondo il modello legislativo, peraltro, la condizione giuridica del minore straniero extracomunitario presente in Italia è collegata a quella dei genitori o delle persone esercenti la potestà genitoriale che lo accompagnano, mentre peculiare posizione giuridica ha il **minore straniero non accompagnato** (art. 1 del D.P.C.M. n. 535/1999 che, riprendendo la definizione della Risoluzione del Consiglio d'Europa del 26 giugno 1997, lo definisce come il "*minorenne non avente*

cittadinanza italiana o d'altri stati dell'Unione Europea che, non avendo presentato domanda d'asilo, si trova per qualsiasi causa nel territorio dello Stato privo di assistenza e di rappresentanza legale da parte dei genitori o d'altri adulti per lui legalmente responsabili in base alle leggi vigenti nell'ordinamento italiano").

Al minore straniero non accompagnato inespellibile viene rilasciato il permesso di soggiorno per minore età ai sensi dell'art. 28, comma 1, *lett. a)*, del DPR n. 394/1999, in base al quale, tuttavia, non è esplicitata la possibilità di svolgere attività lavorativa. La Circolare del Ministero dell'Interno del 13 novembre 2000, al contrario, ha espressamente affermato che il permesso per minore età non consente di esercitare attività lavorativa, conseguentemente questo tipo di permesso spesso viene rilasciato con la dicitura "non valido per lavoro" e molti Centri per l'Impiego non accettano avviamenti al lavoro di minori titolari di tale tipologia di permesso.

D'altro canto, diverse decisioni delle Questure, applicative della Circolare citata, sono state impugnate perché negavano la possibilità di lavoro a chi era in possesso del permesso di soggiorno per minore età e su tali impugnazioni alcuni tribunali hanno ritenuto l'illegittimità dei provvedimenti, riconoscendo il diritto del minore al lavoro (ordinanza TAR Piemonte n. 620 del 7 giugno 2001; ordinanza TAR Emilia Romagna n. 716 del 29 agosto 2001, ordinanza del Tribunale di Torino del 21 novembre 2001). Fra le motivazioni, peraltro, rileva il fatto che il mancato riconoscimento del diritto di svolgere attività lavorative per i minori titolari di permesso per minore età sarebbe da considerarsi illegittimo in quanto comporterebbe una discriminazione e una lesione del principio del superiore interesse del minore, con ciò violando i principi costituzionali in materia e le convenzioni sui diritti del fanciullo (*Convenzione ONU sui diritti del fanciullo* del 21 novembre 1989, ratificata e resa esecutiva con legge n. 176/1991, e *Convenzione europea sull'esercizio dei diritti dei fanciulli* del 25 gennaio 1996, ratificata e resa esecutiva in Italia con legge n. 77/2003).

Inoltre, va considerato che le circolari del Ministero dell'Interno non sono vincolanti per le altre Amministrazioni provinciali che gestiscono i Centri per l'Impiego e, in forza di ciò, in alcune Province (ad es. Torino e Bolzano) le istituzioni locali competenti hanno disposto che i minori titolari di permesso per minore età possano essere regolarmente avviati al lavoro.

Infine, si segnala che i minori titolari di permesso per affidamento, per motivi familiari, per protezione sociale o per asilo possono lavorare alle medesime condizioni dei minori italiani.

Quesito n. 4 del 28 gennaio 2011 - Registrazioni LUL del lavoro notturno

Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni contenute nel D.M. 9 luglio 2008, attuativo dell'art. 39 del decreto-legge n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133/2008, le registrazioni sul Libro unico del lavoro (di seguito "LUL"), con riferimento ai dati relativi alla retribuzione in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa resa, si ritiene compatibile con la normativa e, quindi, legittima l'iscrizione del lavoro notturno reso a cavallo fra la fine del mese di gennaio e l'inizio del mese di febbraio, in modo da contabilizzare le ore effettivamente rese nel primo mese e quelle rese nel secondo mese dell'anno. In particolare corretta appare, anche alla luce dei chiarimenti ministeriali emanati finora, la registrazione nel cedolino del LUL di gennaio delle 2 ore lavorate fra le 22.00 e le 0.00 del 31 gennaio e le restanti 6 ore (dalle 0.00 alle 6.00) nel cedolino di febbraio.

Quesito n. 5 del 28 gennaio 2011 - Registrazioni LUL dell'assenza per malattia

Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni contenute nel D.M. 9 luglio 2008, attuativo dell'art. 39 del decreto-legge n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133/2008, le registrazioni sul Libro unico del lavoro (di seguito "LUL"), con riferimento ai dati relativi alle assenze che incidono sulla retribuzione per la mancanza di una effettiva prestazione lavorativa resa, si ritiene compatibile con la normativa e, quindi, legittima la registrazione dell'assenza per malattia del lavoratore turnista notturno, per la prestazione lavorativa resa a cavallo fra la fine del mese di gennaio e l'inizio del mese di febbraio, in modo da contabilizzare l'assenza effettiva nel giorno certificato dal medico in corrispondenza con la prestazione lavorativa mancata in quanto coperta dall'assenza giustificata e tutelata. In particolare corretta appare, anche alla luce dei chiarimenti ministeriali emanati finora, la registrazione nel cedolino del LUL di gennaio delle 2 ore non lavorate per assenza per malattia fra le 22.00 e le 0.00 del 31 gennaio e le restanti 6 ore (dalle 0.00 alle 6.00) non lavorate per assenza per malattia nel cedolino di febbraio, a condizione che ciò corrisponda effettivamente con quanto diagnosticato e certificato dal medico.

Quesito n. 6 del 28 gennaio 2011 - Lavoro accessorio per animatrici

In mancanza di migliori indicazioni circa le caratteristiche proprie del caso concreto, si può legittimamente affermare che l'occupazione di giovani ragazze di età inferiore ai 25 anni con contratto di lavoro occasionale accessorio, ai sensi e per gli effetti degli artt. 70 ss. del d.lgs. n. 276/2003, per prestazioni relative ad attività di "animatrici" presso esercizi pubblici da parte di questi stessi, potrà avvenire nel rispetto dei requisiti (oggetti e soggettivi) previsti dalla normativa vigente.

In particolare rispetto ai profili soggettivi (art. 70, comma 1, *lett. e*) le giovani potranno operare con *voucher* il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza se regolarmente iscritte a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritte a un ciclo di studi presso l'università.

Quanto ai profili oggettivi le attività potranno essere svolte anche a prescindere dalla frequenza scolastica o universitaria se riconducibili ad una di quelle elencate espressamente dalla norma (ad es. manifestazioni sportive o culturali, art. 70, comma 1, *lett. d*).

Infine, le lavoratrici potranno svolgere lavoro occasionale accessorio se percettrici di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito ovvero se già occupate contestualmente da altro datore di lavoro con contratto di lavoro a tempo parziale.

Quesito n. 7 dell'8 febbraio 2011 - Retribuzione lavoratori domestici conviventi in part-time

Il rapporto di lavoro domestico, disciplinato dal CCNL del 16 febbraio 2007, è sempre stato assoggettato ad una disciplina speciale in ragione della peculiarità della prestazione lavorativa che avviene all'interno di una famiglia.

L'art. 15 CCNL prevede la possibilità di instaurare rapporti di lavoro con orario ridotto, fino a 30 ore settimanali, per la colf o badante convivente a tempo pieno, fatte salve comunque alcune condizioni:

- il regime di part-time è previsto esclusivamente per i lavoratori inquadrati nei livelli B, BS e C, nonché per i lavoratori studenti di età compresa fra i 16 ed i 40 anni;
- l'orario di lavoro deve essere articolato in una delle tipologie espressamente indicate, ossia interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00 o tra le ore 14.00 e le ore 22.00 o, infine, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive in non più di 3 giorni settimanali;
- il rapporto di lavoro part-time deve essere formalizzato con atto scritto, redatto e sottoscritto dalle parti, da cui risulti l'orario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale;
- le retribuzioni minime mensili da corrispondersi, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, sono indicate nella specifica Tabella B (inferiori a quelle previste per i lavoratori conviventi a tempo pieno);

Si sottolinea come le minori retribuzioni riportate nella citata Tabella B potranno essere corrisposte esclusivamente a condizione che ricorrano i requisiti sopra evidenziati; diversamente, i parametri retributivi saranno costituiti dai maggiori importi indicati nella Tabella A, anche se il lavoro venga svolto ad orario ridotto.

E' evidente come le peculiarità della tipologia contrattuale *de qua* si riflettono sui minimi retributivi contrattualmente previsti, costituiti da valori mensili che prescindono dal numero delle ore di lavoro caratterizzanti la prestazione; è, infatti, noto come per il rapporto di lavoro domestico non sia ordinariamente prescritto un sistema oggettivo di rilevazione della presenza del lavoratore e come il regime di convivenza costituisca, senza alcun dubbio, un valore aggiunto a favore del datore di lavoro che può contare, in caso di improvvise necessità, nell'ausilio del lavoratore, che quest'ultimo difficilmente sarà in condizione di negargli, anche se richiesto al di fuori del consueto orario di lavoro.

Il citato art. 15 CCNL non consente ulteriori diverse interpretazioni; pertanto, alla luce delle considerazioni sopra esposte, una badante convivente che effettui un orario part-time, pari a 25 o 30 ore settimanali, - come nel caso sottoposto all'attenzione della Scrivente - percepirà integralmente la retribuzione mensile indicata nella Tabella B (ossia i minimi retributivi previsti per i lavoratori che svolgono l'orario ridotto), o quella maggiore prevista nella Tabella A, ove non ricorrano le condizioni - sopra richiamate - richieste dalla contrattazione collettiva.

Resta inteso che, nel negoziare le condizioni contrattuali, le parti sono libere di trovare un accordo, ma non possono mai concordare una retribuzione inferiore ai minimi contrattuali indicati dalla legge, retribuzione che, per i lavoratori conviventi sembrerebbe poter essere corrisposta solo con una paga mensilizzata (rapportata convenzionalmente a n. 26 giornate al mese).

Quesito n. 8 dell'8 febbraio 2011 - Retribuzione delle festività lavoratori domestici conviventi

Il rapporto di lavoro domestico, disciplinato dal CCNL del 16 febbraio 2007, è sempre stato assoggettato ad una disciplina speciale in ragione della peculiarità della prestazione lavorativa che avviene all'interno di una famiglia.

Con riguardo all'istituto delle festività, disciplinato dall'art. 17 CCNL si segnala, anzitutto, che le giornate festive sono riconosciute, nel rapporto di lavoro domestico, come per la generalità dei lavoratori e, quindi, spettano al dipendente il riposo e la retribuzione.

Nel caso di prospettati di paga mensilizzati, le festività cadenti nelle giornate dal lunedì al sabato non andranno retribuite in modo aggiuntivo, in quanto nelle 26 giornate che convenzionalmente si retribuiscono in tutti i mesi dell'anno (anche in presenza di mesi più corti o mesi più lunghi) sono incluse anche le festività non lavorate, ma godute.

Diverso è il discorso delle festività non godute ovvero cadenti nella domenica.

In caso di prestazione lavorativa è dovuto, infatti, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60% mentre in caso di festività infrasettimanale coincidente con la domenica, il lavoratore avrà diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

Quanto alle giornate che hanno cessato di essere considerate festive agli effetti civili – c.d. *festività soppresse* – l'art. 17 del CCNL prevede che le stesse sono state compensate mediante il riconoscimento al lavoratore del godimento dell'intera giornata nelle festività previste per legge e, pertanto, non spetterà al dipendente nessun riposo o retribuzione.

Quesito n. 9 del 25 febbraio 2011 - Adozione del LUL su supporti magnetici

Il Libro Unico del Lavoro deve essere tenuto e conservato esclusivamente mediante l'utilizzo di uno dei tre sistemi indicati nel D.M. 9 luglio 2008. In particolare, l'elaborazione e la tenuta su supporti magnetici (sui quali ogni singola scrittura costituisce documento informatico ed è collegata alle registrazioni precedenti) o ad elaborazione automatica dei dati (garantendo oltre la consultabilità, in ogni momento, anche l'inalterabilità e l'integrità dei dati, nonché la sequenzialità cronologica delle operazioni eseguite), richiede il rispetto delle regole tecniche contenute nel "Codice dell'amministrazione digitale" (art. 71 del D.Lgs. n. 82/2005) e la comunicazione scritta alla DPL, prima della messa in uso, con indicazione dettagliata delle modalità di elaborazione e tenuta.

Ciò premesso, si ritiene che, in ottica di semplificazione, la comunicazione scritta relativa al LUL "digitale" su supporto cartaceo o informatico possa essere effettuata direttamente dall'associazione di categoria che svolge il servizio di consulenza del lavoro, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 12/1979, a ciascuna DPL territorialmente competente per la generalità delle aziende gestite e assistite, senza che si renda in alcun modo necessario rinnovare la medesima

comunicazione per ciascuna azienda acquisita in delega (tracciabile direttamente, anche da parte dei funzionari della DPL interessata, mediante l'accesso al Punto Cliente INAIL).

La comunicazione dovrà invece essere rinnovata ove mutino, anche solo in parte, le caratteristiche tecniche specifiche di elaborazione o di tenuta dei files e dei supporti magnetici di archiviazione digitale.

Quesito n. 10 del 25 febbraio 2011 - Comunicazione deleghe LUL su Punto Cliente INAIL

Ai sensi dell'art. 2 del D.M. 9 luglio 2008 le comunicazioni inerenti alle deleghe in numerazione unitaria per la tenuta del Libro Unico del Lavoro devono essere effettuate entro 30 giorni dalla acquisizione di una nuova azienda fra le proprie assistite (il momento dell'acquisizione del datore di lavoro va individuato nella formalizzazione dell'incarico) ovvero dalla interruzione di assistenza nei confronti di uno dei datori di lavoro già inseriti nell'elenco comunicato all'Inail (la cessazione dell'incarico nei confronti dell'azienda interessata è il momento dal quale far decorrere i 30 giorni utili).

Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 12/1979, invece, le aziende che intendono avvalersi della assistenza per la tenuta del LUL devono comunicare preventivamente alla DPL competente per territorio le generalità dell'associazione alla quale è stato affidato l'incarico, nonché il luogo ove sono reperibili i documenti.

Ciò posto, si ritiene che l'inserimento della data di cancellazione della delega nel Punto Cliente INAIL debba essere necessariamente effettuata entro i 30 giorni successivi alla formalizzazione della cessazione dell'incarico, mentre la comunicazione alla DPL della acquisizione in numerazione unitaria di una nuova ditta debba essere effettuata, sempre per il tramite del Punto Cliente INAIL, non oltre il giorno 16 del mese successivo a quello di acquisizione dell'incarico, vale a dire comunque entro la prima elaborazione del LUL affidato, e, in ogni caso, prima della effettuazione di qualsiasi adempimento consulenziale o gestionale ai sensi della legge n. 12/1979.

Quesito n. 11 del 28 gennaio 2011 - Conciliazione presso le DPL con accordo già raggiunto fra le parti

Come chiarito dallo stesso Ministero del Lavoro con Lettera Circolare 25 novembre 2010, n. 3428, dopo l'entrata in vigore del nuovo art. 410 cpc, come novellato dall'art. 31 della legge n. 183/2010 (cd. Collegato lavoro), la richiesta del tentativo facoltativo di conciliazione può essere avanzata anche congiuntamente dalle parti dinanzi alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

Il Ministero, peraltro, precisa espressamente che allorquando le parti hanno già preventivamente raggiunto una intesa, la richiesta potrà essere presentata congiuntamente nelle stesse modalità previste dall'art. 410 cpc per la presentazione dell'istanza individuale e non congiunta.

Quesito n. 12 del 28 gennaio 2011 - Conciliazione monocratica contestuale

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune specifiche categorie di persone.

In particolare, la lett. e) della disposizione in argomento inserisce nell'elenco dei beneficiari di tale tipologia contrattuale incentivata le donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile.

La norma è stata attuata con i decreti interministeriali 11 novembre 2005 e 31 luglio 2007, sui quali si è espresso il Ministero del Lavoro con interpello n. 20 del 16 giugno 2008 per sancire che "il Legislatore richiede, per la valida stipulazione del contratto d'inserimento, la sussistenza di un requisito di carattere soggettivo in una delle parti contraenti, ovvero che "le donne di qualsiasi età" con le quali stipulare il contratto medesimo siano residenti nelle aree geografiche in possesso delle caratteristiche occupazionali stabilite dalla legge ed individuate, a seguito di una ricognizione dei relativi dati statistici, dall'apposito decreto interministeriale". Nel medesimo interpello si trova poi la precisazione che "nell'eventuale ipotesi di stipulazione di un contratto d'inserimento con una donna residente in un'area geografica risultante poi priva della situazione occupazionale richiesta dalla norma o, ancora, nell'ipotesi della stipulazione del contratto in un arco temporale non espressamente menzionato nel Decreto, il contratto non rientra nella fattispecie tipica di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 276/2003, con conseguente inapplicabilità della relativa normativa".

Quesito n. 13 del 28 gennaio 2011 - Conciliazione monocratica contestuale

Come chiarito dallo stesso Ministero del Lavoro con Circolare 26 novembre 2009, n. 36, anche nel corso dell'espletamento di un normale accesso ispettivo, l'ispettore del lavoro può procedere a raccogliere il consenso del lavoratore e del datore di lavoro per effettuare un tentativo di conciliazione monocratica (cd. "contestuale") sulle questioni evidenziate, quando emergono "elementi per una soluzione conciliativa della controversia", dandone immediata notizia alla Direzione provinciale del lavoro cui appartiene, mediante apposita relazione, da cui si attiva la procedura conciliativa.

Questa ipotesi di conciliazione monocratica si avvia, dunque, nel corso dell'ordinaria attività di vigilanza, quando il funzionario ispettivo acquisisce gli elementi di fatto e di diritto da cui trae il convincimento della presenza di profili per una possibile soluzione conciliativa delle questioni emerse, per cui: non deve già essere evidenziata la sussistenza di profili di rilevanza penale su qualsiasi aspetto oggetto di indagine; le questioni che rilevano devono essere attinenti a diritti patrimoniali del lavoratore, indifferentemente, di origine contrattuale o legale; l'ispettore procedente non deve avere già acquisito oggettivi e certi elementi di prova di violazioni amministrative correlate.

Va tenuto presente, tuttavia, che, secondo le indicazioni ministeriali, deve anche evidenziarsi un comportamento delle parti atto a mostrare di voler risolvere le problematiche emerse con un accordo favorevole. Non solo, perché presupposto assoluto, di validità e di legittimità della procedura che ne segue, è dato dalla acquisizione del consenso di entrambe le parti all'espletamento del tentativo di conciliazione monocratica.

Laddove non debba procedere ad alcun atto di accertamento per sussistenza di lavoro sommerso, l'ispettore potrà porre le parti dinanzi alla eventuale prospettiva di un consenso all'attivazione della procedura conciliativa, con particolare riferimento alle ipotesi in cui si tratti dell'unico lavoratore occupato dall'ispezionato (ipotesi per la quale non può essere neppure adottato un provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale).

Quesito n. 14 dell'8 marzo 2011 - Licenziamento lavoratrice madre

L'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 dispone che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Poiché la norma legislativa stabilisce che il divieto di licenziamento opera in connessione dello stato oggettivo di gravidanza e puerperio, il divieto sussiste anche se la situazione non è conosciuta dal datore di lavoro e, al limite, per la gravidanza, dalla stessa lavoratrice. È stabilito (art. 54, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001) che il divieto di licenziamento non si applica nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta o anche di ultimazione delle prestazioni per le quali la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

In particolare va evidenziato che la cessazione dell'attività dell'azienda è cosa diversa dalla cessazione (o chiusura) dell'azienda, ferma restando la valutazione del caso concreto che spetta al solo datore di lavoro, non occorre, in genere, che l'impresa abbia cessato totalmente ogni attività produttiva, ma è sufficiente sia accertata l'integrale cessazione di un reparto autonomo dell'azienda cui la lavoratrice è addetta, sempre che il reparto stesso sia effettivamente soppresso e non solo ridimensionato, occorre, infatti, che sia venuto meno il ramo di attività cui la lavoratrice partecipava, di modo che la stessa non possa più essere utilmente collocata nell'ambito dell'azienda, ancorché in reparto diverso da quello cui era precedentemente assegnata.

Nello specifico caso della donna in maternità (gravidanza e puerperio), d'altronde, il divieto di licenziamento è la regola e la possibilità di licenziamento rappresenta soltanto una limitata e condizionata eccezione.

Quesito n. 15 del 28 gennaio 2011 - Lavoro intermittente per azienda di trasporto pubblico locale

In mancanza di migliori indicazioni circa la contrattazione collettiva di riferimento nel caso concreto, si può legittimamente affermare che l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ai sensi e per gli effetti degli artt. 33 ss. del d.lgs. n. 276/2003, per prestazioni di carattere intermittente da svolgersi in considerazione delle necessità aziendali, può essere attivata, nel rispetto dei requisiti (oggetti, soggettivi e temporali) previsto dalla normativa vigente e in base a quanto sancito dal CCNL di settore per i profili professionali afferenti.

Quesito n. 16 dell'8 marzo 2011 - Assegni familiari indebitamente corrisposti

L'*assegno per il nucleo familiare* (ANF) ha sostituito i precedenti assegni familiari. L'assegno è di competenza del «nucleo familiare» in quanto tale; inoltre l'assegno è in funzione unicamente del rapporto «reddito del nucleo familiare/numero dei componenti del nucleo».

Qualora una lavoratrice risulti aver indebitamente percepito ANF il datore di lavoro può recuperare le somme secondo quanto comunicato dall'INPS il quale Istituto potrà procedere ad annullare l'addebito contributivo e le relative somme aggiuntive soltanto dando piena dimostrazione (mediante il libro unico del lavoro) dell'integrale recupero delle somme.

Quesito n. 17 del 7 febbraio 2011 - Somministrazione di lavoro con assunzione a tempo indeterminato

Il Capo I del Titolo III del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 contiene la disciplina della somministrazione di lavoro, prevedendo che con il contratto di somministrazione il somministratore si impegna, verso un preciso corrispettivo economico (che la legge fissa nella misura minima inderogabile), a fornire, a tempo determinato o a tempo indeterminato, uno o più lavoratori all'utilizzatore perché svolgano le proprie prestazioni lavorative soggiacendo al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'utilizzatore stesso. Mentre il contratto instaurato con il lavoratore destinato ad essere somministrato dall'Agenzia per il lavoro autorizzata alla somministrazione di lavoro può ben essere sia a tempo indeterminato che a tempo determinato (cfr. Circolare n. 13 del 9 aprile 2009 del Ministero del Lavoro).

Nel caso rappresentato si vorrebbe consentire alla Agenzia per il lavoro di fornire alcuni lavoratori in somministrazione ad una azienda industriale del settore metalmeccanico che ha già occupato gli stessi lavoratori, negli ultimi anni, a tempo determinato con la stessa mansione, raggiungendo il periodo massimo consentito dal contratto collettivo nazionale di riferimento, senza poterli confermare a tempo indeterminato a causa della persistente fluttuazione del mercato.

A ben guardare il periodo massimo consentito dal CCNL Metalmeccanici Industria per lo svolgimento con la medesima azienda di mansioni equivalenti in rapporti di lavoro a tempo determinato e in somministrazione di lavoro è pari a 44 mesi complessivi, anche non consecutivi e comprensivi dell'eventuale proroga; superata tale soglia i lavoratori acquisiscono il diritto alla stabilizzazione a tempo indeterminato del proprio rapporto.

Per quanto sopra si ritiene che non sia possibile, dunque, avvalersi della somministrazione dei medesimi lavoratori e per le medesime mansioni (o anche per mansioni equivalenti) da parte dell'azienda che applica il CCNL Metalmeccanici Industria, in quanto i lavoratori supererebbero il periodo massimo previsto di impiego in tipologie contrattuali a termine (compresa la somministrazione di lavoro), acquisendo il diritto alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro presso l'utilizzatore.

D'altro canto, sembra opportuno segnalare che l'eventuale attivazione dei predetti contratti di somministrazione di lavoro, con i medesimi lavoratori già occupati a termine nei limiti dei 44 mesi complessivi, potrebbe comportare l'applicazione degli effetti sanzionatori (anche di

natura penale) previsti dall'art. 28 del d.lgs. n. 276/2003, laddove si argomenti e sia dimostrabile la sussistenza di una ipotesi di somministrazione fraudolenta.

Quesito n. 18 del 9 febbraio 2011 - Apprendistato professionalizzante

L'art. 49, comma 5-*bis*, del d.lgs. n. 276/2003, aggiunto dal decreto-legge n. 35/2005, convertito dalla legge n. 80/2005, attribuisce, nelle more della emanazione della specifica regolamentazione regionale, la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante ai contratti collettivi nazionali di categoria. Con circolare n. 30 del 15 luglio 2005 il Ministero del Lavoro ha specificato che il contratto di apprendistato professionalizzante, in attesa della normativa regionale può in ogni caso essere considerato immediatamente operativo unicamente con riferimento ai contratti collettivi nazionali che hanno determinato - direttamente o indirettamente, anche mediante semplice rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi già esistenti e codificate dall'ISFOL - gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione.

Nel caso di specie la Regione Marche, in attuazione delle competenze ad essa devolute in materia di formazione dall'art. 117 della Costituzione, dall'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003 nonché dall'art. 17 della L.R. 19 gennaio 2005, n. 2, con l'atto di DGR n. 976 del 26 settembre 2005 ha individuato i criteri e le linee guida che disciplinano la formazione da espletarsi nel corso del contratto di apprendistato professionalizzante e ha disciplinato le procedure per l'approvazione dei profili formativi del medesimo contratto, progressivamente attuate con una serie di delibere giuntali appositamente adottate negli anni successivi.

Pertanto, laddove una specifica normativa regionale sussiste quella è la fonte che detta la disciplina applicabile per la corretta e non sanzionabile attivazione del rapporto di apprendistato.

D'altro canto, va tenuto presente quanto sostenuto dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 2464 del 14 ottobre 2005, secondo cui non può darsi luogo ad assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante neppure nei territori regionali che si siano dotati di apposita legge regionale se l'atto legislativo fa riferimento alla contrattazione collettiva e quest'ultima non ha disciplinato l'istituto contrattuale *de quo*. Ne consegue che ove manchi la legge regionale si può guardare al contratto collettivo nazionale anche per i profili formativi, mentre ove la legge regionale è stata adottata, a questa soltanto occorre guardare per i profili formativi che legittimano l'assunzione mediante apprendistato professionalizzante.

Quesito n. 19 del 25 febbraio 2011 - Dimissioni della lavoratrice madre

L'art. 55 del d.lgs. n. 151/2001 prevede che la lavoratrice madre (o il lavoratore padre durante il congedo di paternità di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 151/2001) è tenuta a confermare le dimissioni rese al proprio datore alla presenza di un funzionario ispettivo della Direzione provinciale del lavoro. Le dimissioni non convalidate presso la Direzione provinciale del lavoro sono nulle e, quindi, prive di effetti.

In proposito, il Ministero del lavoro, dapprima con la nota prot. n. 2840 del 26 febbraio 2009 e più di recente con la nota prot. n. 118 del 4 gennaio 2011, si è attivato al fine di affinare gli strumenti di indagine utili ad accertare la volontà e la spontaneità della decisione assunta.

Ciò premesso, si ritiene che il datore di lavoro che riceve per iscritto la volontà di dimissioni da parte di una lavoratrice madre, durante il primo anno di vita del bambino, possa procedere a trasmettere la comunicazione obbligatoria delle dimissioni, per la cessazione del rapporto di lavoro, mediante l'apposito modello UNILAV, nei termini di legge (entro 5 giorni), anche se ancora non in possesso materialmente della convalida da parte dell'Ufficio territoriale del Ministero del lavoro.

Quesito n. 20 del 25 febbraio 2011 - Maxisanzione regime giuridico

Nel caso del lavoratore di cui si contesti un lavoro subordinato "in nero" a far data dal 1° gennaio 2005 cessato il 15 dicembre 2009, la maxisanzione concretamente irrogabile sarà quella in vigore al momento della interruzione del rapporto di lavoro sommerso e, quindi, quella prevista dall'art. 3, comma 3, del D.L. n. 12/2002, convertito nella legge n. 73/2002, come modificato dal decreto-legge n. 223/2006, convertito nella legge n. 248/2006. Naturalmente ove con propria pronuncia il Tribunale, in funzione di giudice monocratico del lavoro, attesti l'illegittimità del licenziamento e, quindi, la prosecuzione del rapporto di lavoro a tutto il 2010 e, in particolare, a periodo successivo al 24 novembre 2010, la sanzione applicabile a contrasto del lavoro sommerso sarà quella così come rideterminata dall'art. 4 della legge n. 183/2010.

Se la maxisanzione viene applicata in data successiva al 24 novembre 2010, peraltro, giusta quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 38 del 12 novembre 2010, il datore di lavoro dovrà essere diffidato (ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004, come modificato dall'art. 33 della legge n. 183/2010) e, pertanto, potrà essere ammesso, ove regolarizzi secondo quanto impartito dall'ispettore accertatore, al pagamento della sanzione minima, così come potrà essere ammesso al pagamento della sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981), anche per quanto attiene alla maggiorazione giornaliera.

L'eventuale accordo transattivo fra le parti maturato in forme diverse dalla conciliazione monocratica (art. 11, d.lgs. n. 124/2004) non avrà alcuna incidenza sulla determinazione della maxisanzione, anche se riferito al riconoscimento pattizio della sussistenza (anche sono in parte) di un rapporto di lavoro autonomo occasionale (art. 2222 cod. civ.).

Quesito n. 21 del 25 febbraio 2011 - Maxisanzione e conciliazione monocratica

Con riferimento alla maxisanzione prevista dall'art. 3, comma 3, del D.L. n. 12/2002, convertito nella legge n. 73/2002, come modificato dall'art. 4 della legge n. 183/2010, deve ritenersi che l'accordo transattivo maturato fra le parti all'esito dello svolgimento di una conciliazione monocratica (art. 11, d.lgs. n. 124/2004) comporterà l'estinzione della violazione, così come travolta dall'estinzione dell'intero procedimento ispettivo, sia che trattasi di conciliazione monocratica preventiva, sia che si tratti di una conciliazione monocratica contestuale, seguendo le indicazioni fornite con Circolare 26 novembre 2009, n. 36 dal Ministero del Lavoro, che non sono state in nulla mutate, sul punto, dalla successiva Circolare ministeriale n. 38 del 12 novembre 2010.

Quesito n. 22 dell'8 marzo 2011 - Adesione Fondo EST ed enti bilaterali

Il Ministero del Lavoro con la Circolare n. 4 del 15 gennaio 2004 ha chiarito che gli accordi in materia di bilateralità impegnano soltanto le parti aderenti con la conseguenza che il mancato versamento dei relativi contributi non fa venire meno il diritto a benefici ed agevolazioni. Ne consegue, quindi, che l'iscrizione e il versamento delle quote di adesione all'Ente Bilaterale impegnano solo le parti contraenti, vale a dire le imprese aderenti alle associazioni datoriali firmatarie. Così espressamente in merito alla iscrizione ad un fondo interprofessionale con la risposta ad interpello n. 7 del 3 marzo 2011 e nello stesso senso già la Circolare n. 43 del 15 dicembre 2010.

Quesito n. 23 del 9 marzo 2011 - Annullamento sanzioni a seguito di emersione (art. 1, co. 1192-1201, legge n. 296/2006)

Nell'articolo unico della legge n. 296/2006 è il comma 1197 a stabilire che il versamento della somma agevolata comporta l'estinzione dei reati previsti da leggi speciali in materia di versamenti di contributi e premi, nonché delle obbligazioni pecuniarie per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio connesso a denuncia e versamento dei contributi e dei premi, compresi quelli in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro.

La norma parla espressamente di reati e di violazioni amministrative comunque connesse o derivanti o conseguenti rispetto all'evasione previdenziale (denunce e versamenti omessi). Stante il principio di tassatività e determinatezza che governa la legislazione penale, almeno per quanto attiene ai reati, parrebbe doversi sostenere l'interpretazione restrittiva della disposizione in argomento, volta, per l'appunto, a ritenere estinguibili le sole ipotesi di reato di natura strettamente previdenziale. Analogamente, d'altra parte, sia pure in modo meno stringente, deve dirsi per gli illeciti amministrativi, laddove la previsione normativa interpretata restrittivamente finirebbe, tuttavia, per avere un significato indecifrabile, posto che con l'art. 116, comma 12, della legge n. 388/2000 il legislatore ha provveduto ad "abolire" la generalità delle violazioni amministrative comunque connesse con omissioni e/o evasioni previdenziali.

Sul punto, tuttavia, valga la posizione affermata dal Ministero del Lavoro con risposta ad interpello n. 43 del 15 maggio 2009, secondo cui, per quanto attiene ai reati, le violazioni suscettibili di estinzione, quale vantaggio conseguente alla procedura di regolarizzazione, sono da intendersi limitate alle sole ipotesi strettamente collegate al mancato versamento di contribuzione obbligatoria, mentre, con riferimento agli illeciti di natura amministrativa, viene ritenuto *"ragionevole accedere ad una nozione ampia di "connessione" alla materia previdenziale ed assicurativa"*.

Pertanto la sanzione per la mancata esibizione del libro di matricola, qualora originata dalla mancata preventiva istituzione del libro obbligatorio di lavoro (poi sostituito dal libro unico del lavoro), può ritenersi estinta, a seguito di regolarizzazione mediante emersione, all'atto dell'integrale versamento dei contributi dovuti al termine dei cinque anni previsti per l'estinzione del debito previdenziale agevolato e fermo restando il completo adempimento degli obblighi in materia di salute e di sicurezza dei lavoratori.

Quesito n. 24 del 25 febbraio 2011 – Trasferimento dati dal cronotachigrafo digitale

La normativa di cui all'art. 1 del D.M. 31 marzo 2006, prevede che “il trasferimento dei dati dai tachigrafi digitali e dalle carte del conducente deve essere eseguita dalle imprese di trasporto al fine di consentire al personale ispettivo di effettuare i relativi controlli, garantendone l'inalterabilità e la conservazione nel tempo, avendo cura di predisporre almeno un'ulteriore copia di salvataggio. Tali dati, poi, così come per i fogli di registrazione analogici, vanno conservati in luogo sicuro, accessibile solo a persone autorizzate, e devono essere resi disponibili all'autorità di controllo presso la sede dell'impresa”.

Può, tuttavia, verificarsi il caso in cui la sede dell'azienda risulti ubicata in altra provincia o regione, rispetto alla sede operativa presso la quale la Direzione provinciale del lavoro, per competenza territoriale, ha iniziato o dovrebbe iniziare l'accertamento ispettivo. In questo caso nulla osta affinché la conservazione dei dati digitali e dei cronotachigrafi analogici originali, per tutto il tempo necessario previsto dalla legge (un anno dalla loro utilizzazione), avvenga presso la sede operativa dell'impresa, in quanto non sarebbe di ostacolo alla effettiva esibizione dei dati stessi nei riguardi del personale ispettivo nel corso della attività di vigilanza di competenza.

D'altro canto, il Ministero del Lavoro, con nota n. 1667 del 7 febbraio 2007, non ha precluso la possibilità per l'impresa di trasporto di avvalersi, riguardo la tenuta e conservazione dei dati di cui sopra, di soggetti terzi, ovviamente sempre nel pieno rispetto della riservatezza e della segretezza dei citati dati e della garanzia di immediatezza dell'accesso ai controlli da parte del personale ispettivo. Ricorrendo a tali forme di conservazione e gestione delle informazioni, le aziende avranno cura di comunicare immediatamente e direttamente le rispettive modalità alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

Si coglie, peraltro, l'occasione per ricordare che, a far data dall'ottobre 2010 trova applicazione il Regolamento (UE) n. 581/2010 della Commissione del 1° luglio 2010 (G.U.U.E. n. L.168 del 2 luglio 2010), il quale, superando, *in parte qua*, il citato D.M. 31 marzo 2006, ha stabilito i nuovi tempi massimi entro cui le imprese di autotrasporto devono provvedere allo scarico e alla archiviazione informatica dei dati dal cronotachigrafo digitale e dalle carte dei conducenti che diventano rispettivamente di 90 giorni e 28 giorni (anziché - come era previsto fino al 30 settembre 2010 – tre mesi e tre settimane).

Quesito n. 25 dell'8 marzo 2011 – Applicazione termini di decadenza introdotti dalla legge n. 183/2010 per la cessazione dei rapporti di agenzia

L'art. 32, comma 3, della legge 4 novembre 2010, n. 183 estende l'applicazione del novellato art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, fra l'altro, anche alle ipotesi di recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto.

In attesa dell'esplicito pronunciamento della competente Direzione generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (già interessata dagli Organismi centrali di codesta Federazione), si può andare a quanto i chiarimenti ministeriali hanno offerto a proposito di comunicazioni obbligatorie (nell'anno 2007). In quell'occasione, infatti, venne chiarito che i rapporti di agenzia oggetto di comunicazione obbligatoria sono soltanto quelli caratterizzati da prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e, pertanto, che non vanno comunicati

quelli in cui gli agenti sono costituiti in società o si avvalgono di una autonoma struttura imprenditoriale per svolgere attività di natura plurimandataria, mentre se il mandato viene esercitato con prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale, per ciascun committente, esso andrà singolarmente comunicato (per cui se l'agente di commercio è dotato di partita Iva, risulta iscritto alla CCIAA come piccolo imprenditore e ha forma giuridica di impresa individuale, non sussiste alcun obbligo di comunicazione).

Se anche la legge n. 183/2010 verrà analizzata e interpretata col medesimo spirito analoghe sembrano dover essere le conclusioni e, quindi, i termini di decadenza opererebbero soltanto per le cessazioni relative ai rapporti di agenzia sviluppatasi in collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale (non gli altri).

D'altro canto, quale che sia la posizione che verrà ufficialmente assunta dal Ministero, occorrerà poi valutare e verificare come la giurisprudenza applicherà, concretamente, la normativa in questione.

Quesito n. 26 dell'8 marzo 2011 – Lavoro dei familiari accessorio o a chiamata

Nel caso rappresentato (impresa familiare del settore commercio gestita congiuntamente da moglie e marito) il padre settantenne pensionato di uno dei coniugi il cui impegno lavorativo non possa essere ricondotto alla figura del coadiutore familiare (mancandone i requisiti) può ben essere occupato con contratto di lavoro intermittente (o a chiamata), configurandosi un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato con corresponsione di retribuzione per le sole giornate di effettivo lavoro, ovvero con contratto di lavoro occasionale accessorio (mediante “voucher” o “buoni lavoro”) nel limite di 5000 euro per ciascun committente corrisponde a un importo di 6.660 euro quale importo lordo (pari a 4.995 euro netti).

Quesito n. 27 dell'8 marzo 2011 – Apprendistato del quindicenne

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

Per quanto attiene all'età minima per l'assunzione con contratto di apprendistato *ex lege* n. 25/1955, il Ministero del Lavoro con Interpello n. 3772 del 2 maggio 2006 aveva ribadito il compimento dei 15 anni di età, previo assolvimento degli obblighi scolastici, nonostante l'espressa previsione contenuta nell'art. 16, comma 1, della legge n. 196/1997, a norma del quale «possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni». In effetti, la disposizione da ultimo citata, nella sua seconda parte, stabilisce che «sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei

fanciulli e degli adolescenti», vale a dire i limiti imposti dall'art. 3 della legge n. 977/1967 per l'assunzione del minore, secondo le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 345/1999. Successivamente l'art. 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ha stabilito che «l'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età» e che «l'età per l'accesso al lavoro è conseguentemente elevata da quindici a sedici anni», a decorrere dall'anno scolastico 2007-2008, quindi a far data dal 1° settembre 2007. Impatto normativo rafforzato dal Decreto del Ministro della Pubblica Istruzione 22 agosto 2007, n. 139.

Ne consegue che l'apprendistato classico, a far data dal 1° settembre 2007, **non può essere avviato con chiunque non ha ancora compiuto i sedici anni** e non ha frequentato l'ordinamento scolastico per dieci anni. Peraltro, ai sensi dell'art. 1, comma 623, della legge n. 296/2006, nella provincia autonoma di Bolzano, per il suo particolare sistema della formazione professionale, l'ultimo anno dell'obbligo scolastico può essere speso "anche nelle scuole professionali provinciali in abbinamento con adeguate forme di apprendistato".

Tuttavia, l'art. 48, comma 8, della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro) prevede che, fermo restando quanto stabilito dall'art. 48 del d.lgs. n. 276/2003 (compresa la necessità di una preventiva intesa tra Regioni, Ministeri del lavoro e dell'istruzione, sentite le parti sociali), l'obbligo di istruzione di cui all'art. 1, comma 622, della legge n. 296/2006, si può assolvere anche nei percorsi di apprendistato per

l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, che potranno essere avviati, quindi, a 15 anni di età.

Quesito n. 28 del 4 marzo 2011 – Assegnazione appalto

Nel caso rappresentato, di appalto di fornitura e posa in opera di pannelli fotovoltaici (per un importo di circa 100mila euro), va segnalato che l'impresa aggiudicataria della gara esperita ben potrà ricorrere ad un subappalto, nei limiti di quanto sancito da codesta Stazione appaltante (e sempreché ciò venga dalla medesima appaltante autorizzato espressamente nella *lex specialis* dell'appalto), ma in ogni caso l'Operatore Economico che è risultato vincitore della gara pubblica non potrà esonerare se stesso dal rispetto integrale delle disposizioni di tutela sancite dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, per quanto attiene alla documentazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e alla messa in opera di tutta la disciplina prevenzionistica dettata dal Legislatore.

Peraltro, come ribadito recentemente dallo stesso Ministero del Lavoro con la Circolare n. 5 dell'11 febbraio 2011, evidenzia espressamente *"la necessità, da parte delle stazioni appaltanti pubbliche, di porre la massima attenzione proprio sui costi del lavoro e della sicurezza, che non possono mai essere oggetto di ribasso d'asta, proprio in quanto costi "insopprimibili" legati alla tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori"*.

La medesima circolare ministeriale ora citata, inoltre, richiama il quadro normativo nazionale e comunitario in materia di appalti e subappalti che detta *"modalità di carattere operativo più incisive ed efficaci per realizzare la necessaria cooperazione e il coordinamento tra*

committenti e appaltatori, nella predisposizione della sicurezza "globale" delle opere e dei servizi da realizzare".

Quesito n. 29 del 25 febbraio 2011 – Maxisanzione: determinazione delle sanzioni amministrative

Con riferimento alla determinazione della maxisanzione prevista dall'art. 3, comma 3, del D.L. n. 12/2002, convertito nella legge n. 73/2002, per il caso del lavoratore di cui si contesti la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato "in nero" a far data dal 1° gennaio 2005 fino al 15 dicembre 2009, deve ritenersi, seguendo le indicazioni fornite con Circolare n. 38 del 12 novembre 2010 dal Ministero del Lavoro, che la mancata adesione alla diffida impedisca la determinazione delle sanzioni nella misura "ridottissima" (pari al minimo per la quota fissa e ad un quarto dell'importo per la maggiorazione giornaliera), tuttavia essendo irrogata la sanzione successivamente al 24 novembre 2010, il trasgressore è ammesso al pagamento della sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981), pari al doppio del minimo edittale per la quota fissa e ad un terzo dell'importo per la maggiorazione giornaliera.

Il pagamento della sanzione in misura ridotta non comporta adesione alla ricostruzione giuridica operata dal personale ispettivo ma determina l'estinzione del procedimento sanzionatorio amministrativo, il che comporta che è possibile estinguere, anche solo per evitare un contenzioso amministrativo o giudiziario, l'illecito, senza che ciò faccia conseguire una acquiescenza del trasgressore sui fatti accertati e contestati dagli ispettori (posto che ciò sia espressamente chiarito nella nota di trasmissione del mod. F23 di pagamento delle sanzioni), ma non potrà darsi luogo ad alcuna ripetizione delle somme versate.

Ove non si ottemperi alla diffida precettiva e non si provveda neppure al pagamento della sanzione nella misura ridotta è prevedibile che il Direttore della Direzione provinciale del lavoro provveda a determinare l'importo della maxisanzione con ordinanza-ingiunzione (artt. 11 e 18, legge n. 689/1981) applicando la misura fissa nell'importo pari ad almeno il triplo del minimo edittale oltre alla maggiorazione giornaliera per l'intero.

Quesito n. 30 del 25 febbraio 2011 – Maxisanzione: determinazione delle sanzioni amministrative

Con riferimento alla maxisanzione civile, così come prevista dall'art. 3 del D.L. n. 12/2002, convertito nella legge n. 73/2002, per il caso del lavoratore di cui si contesti la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato "in nero" a far data dal 1° gennaio 2005 fino al 15 dicembre 2009, in aggiunta alla maxisanzione pecuniaria amministrativa, trova applicazione una speciale determinazione delle sanzioni civili previdenziali connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti al lavoratore "in nero", sulla scorta delle disposizioni di cui all'art. 116, comma 8, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, con riguardo alla determinazione concreta dei contributi così come effettivamente evasi, non denunciati e non versati.

Ove il calcolo dei contributi evasi non sia stato operato dal personale ispettivo della Direzione provinciale del lavoro che ha svolto gli accertamenti, il datore di lavoro ispezionato potrà

rivolgersi alle sedi territoriali Inps e Inail competenti per la determinazione del calcolo medesimo, anche con riferimento alle sanzioni civili maggiorate.

Nel caso in cui, invece, l'ispezionato intenda contestare l'imponibile contributivo ovvero l'intero accertamento, la procedura corretta che coinvolge anche i profili previdenziali (contributivi e assicurativi) è quella della impugnazione del verbale unico di accertamento e notificazione (di cui all'art. 13, d.lgs. n. 124/2004, come modificato dall'art. 33, legge n. 183/2010) dinanzi al Comitato regionale per i rapporti di lavoro (art. 17, d.lgs. n. 124/2004). Nessuna incidenza, al contrario, avranno sui contenuti sanzionatori di tipo previdenziale gli eventuali scritti difensivi presentati alla Direzione del lavoro (art. 18, legge n. 689/1981) che incidono esclusivamente sui profili sanzionatori amministrativi.

Quesito n. 31 del 25 febbraio 2011 – Nullità del verbale di ispezione

Tenendo presente quanto previsto dall'art. 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha sostituito integralmente il testo originario dell'art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, e in base alle indicazioni offerte dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 41 del 9 dicembre 2010, deve segnalarsi come la mancata redazione dei verbali ispettivi (di primo accesso o di accertamento e notificazione) o la loro grave incompletezza, non rappresentano più una mera irregolarità formale della procedura ispettivo-sanzionatoria, ininfluyente rispetto agli esiti sostanziali delle indagini, giacché l'odierna espressa previsione normativa fa sì che le due inosservanze citate (la totale mancanza della verbalizzazione o la grave incompletezza di essa) possano dare luogo a profili di invalidità e di nullità della procedura sanzionatoria amministrativa per vizio di legittimità, a causa della esplicita violazione di legge del novellato art. 13, comma 1, del D.Lgs. n. 124/2004.

D'altra parte, il rilievo procedimentale di carattere amministrativo della verbalizzazione ispettiva può indurre ad una analisi di sistema intorno alla portata applicativa degli artt. 21-*septies* e 21-*octies*, comma 2, della legge 7 agosto 1990, n. 241, secondo cui, fra l'altro, «è nullo il provvedimento amministrativo che manca degli elementi essenziali» ed è annullabile se «adottato in violazione di legge o viziato da eccesso di potere», ma, «non è annullabile il provvedimento adottato in violazione di norme sul procedimento o sulla forma degli atti qualora, per la natura vincolata del provvedimento, sia palese che il suo contenuto dispositivo non avrebbe potuto essere diverso da quello in concreto adottato». Ne deriva, pertanto, che laddove l'organo di vigilanza che abbia omesso la formalizzazione del verbale (di primo accesso ispettivo o di accertamento e notificazione) ovvero ne abbia trascurato, in tutto o in parte, alcuni dei contenuti espressamente previsti, non si avrà annullamento degli atti del procedimento ispettivo per le eventuali carenze di essi, a condizione che il contenuto dispositivo – con riferimento alle violazioni rilevate e contestate e alle sanzioni irrogate, ma anche con riguardo alle valutazioni complessivamente argomentate dai funzionari accertatori – risulti l'unico concretamente adottabile nel caso di specie (si pensi alla mancata individuazione e identificazione di un lavoratore nel verbale di primo accesso ispettivo rispetto alla posizione giuridica del quale non vengono adottati provvedimenti sanzionatori). La radicale omissione del verbale, così pure la mancanza di elementi essenziali o di contenuti specifici non potranno non inficiare la legittimità del procedimento ispettivo e sanzionatorio.

Ai sensi della legge n. 689/1981, peraltro, l'illecito amministrativo è imputabile direttamente ed esclusivamente al trasgressore persona fisica (art. 3), mentre la società per la

quale lo stesso ha agito può essere chiamata a rispondere, ma solo in solido e con diritto di regresso, della obbligazione per il pagamento delle somme irrogate o ingiunte a titolo di sanzione amministrativa (art. 6), né consegue che nessuna nullità potrà essere decretata, né per il verbale, né per la successiva ordinanza-ingiunzione, ove il trasgressore sia stato correttamente individuato, pure a fronte di una inesistente società datrice di lavoro (perché erroneamente indicata ovvero già cessata o estinta) estinguendosi, in tal caso, soltanto l'obbligazione solidale della persona giuridica.

Quesito n. 32 del 4 marzo 2011 – Ricorso amministrativo previdenziale

Tenendo presente quanto previsto dall'art. 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha sostituito integralmente il testo originario dell'art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, e in base alle indicazioni offerte dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 41 del 9 dicembre 2010, il verbale di accertamento e notificazione può contenere o meno la contestazione di un addebito di carattere previdenziale.

Nel caso in cui il verbale ispettivo contenga contestazione di addebito previdenziale vale quanto sancito dall'INPS con Circolare n. 168 del 30 dicembre 2010 e a seguire con messaggio n. 3881 del 16 febbraio 2011, per cui in ordine al momento di formazione dell'avviso di addebito - fissato al decorso dei 90 giorni dalla notifica dell'atto di accertamento - lo stesso ricorre sia nel caso in cui non sia stata data ottemperanza - mediante il pagamento del debito contestato - alla diffida di regolarizzazione, sia nel caso in cui sia mancata la proposizione di ricorso amministrativo nei termini fissati dalla normativa vigente, in relazione alla natura dell'obbligo contributivo.

Quesito n. 33 del 9 marzo 2011 - Riassunzione lavoratore iscritto nelle liste di mobilità

L'art. 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (rubricato "*Esclusioni e discipline specifiche*") stabilisce, al comma 6, che "*restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223*", oltre e al di là delle previsioni contenute nel decreto.

Il secondo comma dell'art. 8 della legge n. 223/1991 prevede che i lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi, con la previsione di una quota di contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti. Il Ministero del Lavoro, con Circolare n. 55 del 23 aprile 1992, ha espresso il parere che si tratta di una ulteriore possibilità di attivare un rapporto a tempo determinato. Così anche l'Inps nel messaggio 27 dicembre 2010, n. 32661. Secondo consolidata interpretazione giurisprudenziale, 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 (cfr. *ex multis* Cass. 22 gennaio 2004 n. 1112; Cass. 3 novembre 2003 n. 16444; Cass. 28 ottobre 2002 n. 15207).

Deve intendersi, pertanto, che la reiterazione della assunzione a termine, nella capienza complessiva del trattamento spettante al lavoratore (art. 8, co. 7, legge n. 223/1991), sia possibile

solo qualora siano trascorsi almeno dieci giorni dalla data di scadenza del primo contratto (se di durata fino a sei mesi) ovvero, come pare nel caso prospettato, venti giorni nel caso di contratto iniziale di durata superiore ai sei mesi (art. 5, co. 3, d.lgs. n. 368/2001). Qualora, invece si intenda procedere ad una nuova assunzione a termine del medesimo lavoratore, facendo ricorso ad una delle causali di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001, la disciplina dettata dall'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, sembra esonerare il datore di lavoro dall'obbligo di rispettare i limiti alla successione dei contratti a termine. La disposizione da ultimo citata, infatti, sancisce che quando due contratti a tempo determinato si susseguono senza soluzione di continuità, vale a dire senza alcun giorno di interruzione fra la cessazione dell'uno e la stipula dell'altro, la conversione a tempo indeterminato è automatica e immediata, ma il riferimento normativo sembra andare ai contratti a termine riconducibili alla disciplina generale.

Quesito n. 34 del 9 marzo 2011 – Registrazioni di malattia sul LUL

In considerazione delle disposizioni contenute nel D.M. 9 luglio 2008, attuativo dell'art. 39 del decreto-legge n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133/2008, le registrazioni sul *Libro unico del lavoro* (LUL), con riferimento ai dati relativi alle assenze che incidono sulla retribuzione per la mancanza di una effettiva prestazione lavorativa resa, si ritiene compatibile con la normativa e, quindi, legittima la registrazione dell'assenza per malattia del lavoratore turnista notturno, per la prestazione lavorativa che non è stata resa nell'ambito del turno assegnatogli, in modo da contabilizzare l'assenza effettiva nei giorni certificati dal medico in corrispondenza con la prestazione mancata in quanto coperta dall'assenza tutelata.

L'assenza per malattia nel cedolino del LUL del mese di riferimento, peraltro, a condizione che ciò corrisponda effettivamente con quanto certificato dal medico curante, dovrà risultare anche per i giorni originariamente previsti come riposo nel turno assegnato al dipendente.

Quesito n. 35 del 14 marzo 2011 – Legittimità del verbale di accertamento e notificazione dopo la sentenza del Giudice di opposizione

Alla luce delle previsioni contenute nell'art. 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha sostituito l'art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, e in base alle indicazioni offerte dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 41 del 9 dicembre 2010, deve segnalarsi che la redazione di un verbale di accertamento e notificazione dopo la sentenza del Tribunale che decide quale Giudice dell'opposizione il ricorso presentato ai sensi dell'art. 22 della legge 24 novembre 1981, n. 689 contro l'ordinanza-ingiunzione che ha concluso il procedimento ispettivo-sanzionatorio, sarebbe affetta da vizio di legittimità in quanto manifestamente resa in violazione del termine stabilito dall'art. 14 della medesima legge n. 689/1981, richiamato dal novellato art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Quesito n. 36 del 14 marzo 2011 – Identificazione del trasgressore e dell'obbligato in solido

Ai sensi dell'art. 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689 esattamente l'Ispettore del lavoro deve raccogliere le prove necessarie e sufficienti affinché la persona fisica che figura quale

rappresentante legale della persona giuridica datrice di lavoro possa essere ritenuto soggettivamente e personalmente responsabile degli illeciti amministrativi riscontrati, procedendo nei termini stabiliti alla notificazione degli stessi.

Analogamente impone l'art. 6 della legge stessa n. 689/1981 per la corretta individuazione dell'obbligato in solido per la sanzione pecuniaria amministrativa, con una responsabilità solidale di matrice civilistica.

Ne consegue che ove un verbale di accertamento e notificazione venga notificato per effetto dell'art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'art. 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183, a persona fisica che non è legalmente rappresentante della ditta individuata quale obbligato in solido il verbale potrà dirsi ritualmente notificato soltanto nei confronti di quello, dei due soggetti, nella cui sfera giuridica possa essere ricondotta l'azione o l'omissione da cui è sorta la condotta illecita, ma nei confronti dell'altro la notificazione sarà nulla per espressa previsione di legge (art. 14, legge n. 689/1981).

Quesito n. 37 del 14 marzo 2011 - Esercizio della professione di consulente del lavoro da parte di un commercialista

L'art. 1, comma 1, della legge 11 gennaio 1979, n. 12 stabilisce che avvocati, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali possono assumere gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza e assistenza sociale di lavoratori dipendenti, esclusivamente previa apposita comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

Detta comunicazione va presentata in forma scritta e libera, personalmente, mediante posta raccomandata ovvero a mezzo posta elettronica certificata (agli indirizzi e recapiti in calce indicati).

L'esercizio della professione di consulente del lavoro da parte di avvocati, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali, iscritti nei rispettivi Albi o Ordini professionali, è, dunque, ammessa soltanto ove esso sia stato preceduto dalla prescritta comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro.