



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

2011

(luglio-dicembre)



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

*La Direzione Territoriale (già Provinciale) del Lavoro di Macerata offre ai propri utenti la raccolta delle risposte a quesito fornite nel **secondo semestre dell'anno 2011 (luglio-dicembre)** 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 interpellato. Si segnala, ad ogni buon conto, che ciascuna risposta è stata resa all'interrogante con la seguente dicitura in calce: "Quanto sopra impegna la sola Direzione Territoriale (già 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 personalmente dal Direttore con l'ausilio di alcuni funzionari coinvolti per le materie di specifica competenza: **dott.ssa Stefania CIFERRI** (Quesito n. 92), **dott.ssa Cinzia FRATICELLI** (Quesito n. 152).

INDICE

- Quesito n. 86 del 19 luglio 2011 - Assunzioni a tempo determinato. Limiti CCNL.
- Quesito n. 87 del 19 luglio 2011 - Assunzioni a tempo determinato. Lavoratori iscritti alle liste di mobilità.
- Quesito n. 88 del 19 luglio 2011 - Assunzione a tempo determinato dopo un licenziamento per motivi oggettivi.
- Quesito n. 89 del 19 luglio 2011 - Lavoro intermittente in strutture residenziali-assistenziali.
- Quesito n. 90 del 19 luglio 2011 - CIGS e mobilità nella procedura fallimentare.
- Quesito n. 91 del 19 luglio 2011 - Esercizio poteri datoriali in una SAS.
- Quesito n. 92 del 19 luglio 2011 - Tirocinio presso Associazione A.S.
- Quesito n. 93 dell'11 agosto 2011 - Astensione per maternità in contratto di inserimento.
- Quesito n. 94 del 9 agosto 2011 - Registrazioni LUL per infortunato in trasferta.
- Quesito n. 95 dell'11 agosto 2011 - Retribuzione festività cadente di domenica per azienda in CIGS.
- Quesito n. 96 del 22 luglio 2011 - Comunicazioni obbligatorie per attività di tirocinio.
- Quesito n. 97 dell'11 agosto 2011 - Responsabilità penale dei soci di una SNC.
- Quesito n. 98 del 10 agosto 2011 - Contratto di appalto e contratto di subfornitura: obbligo di forma scritta.
- Quesito n. 99 del 10 agosto 2011 - Contratto di appalto e contratto di subfornitura: risarcimento del danno.
- Quesito n. 100 del 10 agosto 2011 - Contratto di subfornitura e tutele dell'appalto.
- Quesito n. 101 del 10 agosto 2011 - Contratto di subfornitura e contratto di appalto.
- Quesito n. 102 del 28 luglio 2011 - Lavori usuranti comunicazione obbligatoria per "linea catena".
- Quesito n. 103 del 28 luglio 2011 - Lavori usuranti comunicazione obbligatoria per "linea catena".
- Quesito n. 104 del 10 agosto 2011 - Licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 8, co. 2, della legge n. 223/1991.
- Quesito n. 105 del 9 agosto 2011 - Assunzione incentivata lavoratori in mobilità.
- Quesito n. 106 del 9 agosto 2011 - Mantenimento iscrizione lista di mobilità. Conservazione stato di disoccupazione.
- Quesito n. 107 del 9 agosto 2011 - Assunzione lavoratori domicilio.
- Quesito n. 108 dell'11 agosto 2011 - Imponibilità previdenziale del contributo erogato per contratto di solidarietà.
- Quesito n. 109 dell'11 agosto 2011 - CCNL applicabile ai lavoratori e soci delle società cooperative.
- Quesito n. 110 del 3 ottobre 2011 - Retribuzione lavoro straordinario.

Quesito n. 111 del 3 ottobre 2011 – Lavoro intermittente condizioni di utilizzo per commessi.

Quesito n. 112 del 3 ottobre 2011 – Prova della mancata consegna del prospetto di paga.

Quesito n. 113 del 3 ottobre 2011 – Prospetto di paga calcolo delle sanzioni.

Quesito n. 114 del 3 ottobre 2011 – Lavoro a chiamata.

Quesito n. 115 del 3 ottobre 2011 – Utilizzo del libro unico del lavoro in luogo del prospetto di paga.

Quesito n. 116 del 3 ottobre 2011 – Appalto di servizi.

Quesito n. 117 del 3 ottobre 2011 – Festività cadenti di domenica. Retribuzione durante CIGS.

Quesito n. 118 del 3 ottobre 2011 – Calcolo trattenuta per mancato preavviso.

Quesito n. 119 del 3 ottobre 2011 – Consegna del prospetto di paga con PEC.

Quesito n. 120 del 3 ottobre 2011 – Doppio rapporto di lavoro part-time.

Quesito n. 121 del 3 ottobre 2011 – Consegna del prospetto di paga senza indicazione del LUL.

Quesito n. 122 del 3 ottobre 2011 – Cumulo rapporti a termine anche con lavoro a chiamata.

Quesito n. 123 del 3 ottobre 2011 – Lavoro a domicilio a tempo determinato.

Quesito n. 124 del 20 ottobre 2011 – Apprendistato: orario lavorativo del tutor.

Quesito n. 125 del 20 ottobre 2011 – Apprendistato limitazioni quantitative.

Quesito n. 126 del 20 ottobre 2011 – Lavoro occasionale accessorio in impresa familiare.

Quesito n. 127 del 20 ottobre 2011 – Lavoro occasionale accessorio.

Quesito n. 128 del 20 ottobre 2011 – Cooperative sociali e agevolazioni.

Quesito n. 129 del 20 ottobre 2011 – Effetti verbale di conciliazione.

Quesito n. 130 del 3 ottobre 2011 – Congedi e permessi.

Quesito n. 131 del 20 ottobre 2011 – Riposo settimanale lavoratori minori.

Quesito n. 132 del 20 ottobre 2011 – Lavoro a termine e lavoro intermittente.

Quesito n. 133 del 20 ottobre 2011 – Indennità di mensa CCNL Edilizia artigiani.

Quesito n. 134 del 20 ottobre 2011 – Registrazione LUL trasferte ore di viaggio.

Quesito n. 135 del 20 ottobre 2011 – Orario di lavoro settimanale in caso di trasferta.

Quesito n. 136 del 21 ottobre 2011 – Tirocini formativi e di orientamento.

Quesito n. 137 del 21 ottobre 2011 – Collaborazioni presso società sportive dilettantistiche.

Quesito n. 138 del 20 ottobre 2011 – Corsi di formazione professionale “in autonomia”.

Quesito n. 139 del 21 ottobre 2011 – Collocamento obbligatorio.

Quesito n. 140 del 21 ottobre 2011 – Lavoratori italiani all'estero.

Quesito n. 141 del 1° dicembre 2011 – Sostituzione per maternità.

Quesito n. 142 del 29 novembre 2011 – Iscrizione liste di mobilità lavoratori intermittenti a tempo indeterminato.

Quesito n. 143 del 9 novembre 2011 – Lavoro intermittente per i “commessi”.

Quesito n. 144 del 29 novembre 2011 – Obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Quesito n. 145 del 29 novembre 2011 – Lavoro accessorio con soggetti percettori di ammortizzatori sociali.

Quesito n. 146 del 29 novembre 2011 – Collocamento obbligatorio: nuova assunzione.

Quesito n. 147 del 29 novembre 2011 – Collocamento obbligatorio: seconda nuova assunzione.

Quesito n. 148 del 29 novembre 2011 – Collocamento obbligatorio: Servizio per l’Impiego competente.

Quesito n. 149 del 29 novembre 2011 – Collocamento obbligatorio: compensazione.

Quesito n. 150 del 30 novembre 2011 – Rimborsi spese chilometrici LUL.

Quesito n. 151 del 30 novembre 2011 – Lavoro occasionale accessorio: nozione di accessorietà ed occasionalità.

Quesito n. 152 del 30 novembre 2011 – Permesso di soggiorno per motivi religiosi.

Quesito n. 153 del 6 dicembre 2011 – Autodichiarazione DURC.

Quesito n. 154 del 6 dicembre 2011 – Assunzione in apprendistato del figlio dopo il Testo Unico.

Quesito n. 155 del 9 novembre 2011 – Distacco.

Quesito n. 156 del 29 novembre 2011 – Ambito di applicazione CCNL.

Quesito n. 157 del 6 dicembre 2011 – Assunzione con lavoro intermittente.

Quesito n. 158 del 12 dicembre 2011 – Ricorsi amministrativi previdenziali e su provvedimenti sanzionatori.

Quesito n. 159 del 12 dicembre 2011 – Sanzioni amministrative per Libro Unico del Lavoro.

Quesito n. 160 del 12 dicembre 2011 – Applicazione cumulo giuridico su sanzioni amministrative per omesse registrazioni nel Libro Unico del Lavoro.

Quesito n. 161 del 12 dicembre 2011 – Modalità di compilazione del modello di comunicazione UniLav.

Quesito n. 162 del 12 dicembre 2011 – Lavoro a chiamata in attività di parrucchiere ed estetista.

Quesito n. 163 del 12 dicembre 2011 – Lavoro occasionale accessorio in agricoltura.

Quesito n. 164 del 12 dicembre 2011 – Contratto di inserimento.

Quesito n. 165 del 13 dicembre 2011 – Clausole flessibili part-time.

Quesito n. 166 del 14 dicembre 2011 – Legge n. 407/1990: riduzione contributiva.

Quesito n. 167 del 14 dicembre 2011 – Lavori edili in appalto.

Quesito n. 168 del 14 dicembre 2011 – Mancata conferma in servizio dell’apprendista madre.

Quesito n. 169 del 28 dicembre 2011 – Apprendistato professionalizzante CCNL Studi Professionali.

Quesito n. 170 del 28 dicembre 2011 – Lavoro accessorio per pista di pattinaggio su ghiaccio.

Quesito n. 171 del 28 dicembre 2011 – Lavoro dipendente del socio accomandante.

Quesito n. 172 del 28 dicembre 2011 – Obbligo di redazione del POS.

Quesito n. 173 del 29 dicembre 2011 – Disoccupazione requisiti ridotti (art. 19, decreto-legge n. 185/2008).

Quesito n. 174 del 29 dicembre 2011 – Recupero compensi non erogati.

Quesito n. 175 del 29 dicembre 2011 – Lavoratore autonomo in cantiere.

Quesito n. 86 del 19 luglio 2011 - Assunzioni a tempo determinato. Limiti CCNL

Con riferimento alla corretta applicazione dell'art. 18 del CCNL Tessile, Abbigliamento e Calzature Artigiano (a seguito del rinnovo del 3 dicembre 2010 tra le Associazioni Artigiane CONFARTIGIANATO Federazione Nazionale della Moda, CNA Federmoda, CNA Servizi alla Comunità, CASARTIGIANI e CLAAI, e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTA-UIL) va anzitutto rilevato che la disposizione richiamata stabilisce testualmente che: *“Ai sensi del comma 7 lett. A) dell'art.10 D.Lgs 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale”*. Ciò premesso deve rilevarsi che una azienda artigiana del settore TAC possa procedere ad assumere stipulando contratti a tempo determinato senza dover rispettare i limiti quantitativi (cd. *“clausola di contingentamento”*) fissata dalla contrattazione collettiva a condizione che si trovi nei primi 18 mesi dall'avvio della attività d'impresa (o della unità produttiva) ovvero dalla entrata in funzione di una nuova linea di produzione.

Quesito n. 87 del 19 luglio 2011 - Assunzioni a tempo determinato. Lavoratori iscritti alle 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. Nel secondo comma dell'art. 8 della legge n. 223/1991 si 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, rispetto a quelle governate e disciplinate dal D.Lgs. n. 368/2001; così anche l'Inps da ultimo nel messaggio n. 32661 del 27 dicembre 2010.

Quesito n. 88 del 19 luglio 2011 - Assunzione a tempo determinato dopo un licenziamento per motivi oggettivi.

L'art. 3, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 stabilisce che *“l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa (...) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi”*. Un simile divieto non è invece previsto per l'assunzione a tempo determinato in caso di licenziamento per motivi oggettivi effettuato nei mesi precedenti. Tuttavia, la legittimità dell'operato del datore di lavoro che licenzia un impiegato per mancanza di lavoro e procede, dopo quattro mesi, ad assumere a tempo determinato un altro impiegato con mansioni similari, dovrà essere valutata nel caso di specie, in concreto, facendo riferimento anche alle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, tenendo presente quanto statuito dalla giurisprudenza, secondo cui: *“il ricorrere di nuove assunzioni a fronte di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo non è ontologicamente incompatibile con l'esistenza di un ridimensionamento aziendale e non è, quindi, di per sé stesso fonte di illegittimità del licenziamento. Il rapporto tra esigenze di ridimensionamento aziendale e licenziamento per giustificato motivo oggettivo a essa ricollegabile va sempre valutato con riferimento al ruolo e alle mansioni di pertinenza del singolo lavoratore all'interno dell'azienda”* (Cass. 15 maggio 2005, n. 7832), ma anche: *“in materia di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo determinati da ragioni inerenti all'attività*

produttiva, il datore di lavoro ha l'onere di provare, con riferimento alla capacità professionale del lavoratore e all'organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento, anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici (come il fatto che dopo il licenziamento e per un congruo periodo non vi siano state nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato), l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva" (Cass. 26 marzo 2010, n. 7381).

Quesito n. 89 del 19 luglio 2011 – Lavoro intermittente in strutture residenziali-assistenziali.

Il Ministero del Lavoro, con risposta ad istanza di interpello n. 1566 del 13 luglio 2006 ha precisato che il contratto di lavoro intermittente non è applicabile, in base al D.M. 23 ottobre 2004 e alla Tabella di cui al R.D. 2657/1923, ai lavoratori da occupare nell'ambito delle strutture residenziali-assistenziali per anziani, fatte comunque salve differenti previsioni da parte del contratto collettivo applicabile e *"ferme restando altresì le ulteriori ipotesi oggettive e soggettive di ammissibilità del ricorso al lavoro intermittente"*.

Da quanto sopra deve ritenersi che in assenza di specifica enucleazione delle attività a carattere discontinuo ed intermittente da parte del CCNL applicato, si potrà ricorrere, sussistendone i requisiti, alle fattispecie di lavoro a chiamata, 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.

Analogamente sembra potersi ritenere ammissibile l'impiego di lavoratori a chiamata limitatamente ai periodi della settimana, del mese o dell'anno previsti dall'art. 37 del medesimo d.lgs. n. 276/2003 e meglio specificati dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 4/2005 (*week-end*: dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13, fino alle ore 6 del lunedì mattina; *vacanze natalizie*: dal 1° dicembre al 10 gennaio; *vacanze pasquali*: dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo; *ferie estive*: dal 1° giugno al 30 settembre).

Quesito n. 90 del 19 luglio 2011 – CIGS e mobilità nella procedura fallimentare.

Anzitutto deve evidenziarsi che in caso di fallimento il curatore deve accertare l'esistenza di rapporti di lavoro, instaurati dal soggetto dichiarato fallito ed in essere al momento della dichiarazione di fallimento.

Con riferimento alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), nei casi di fallimento su richiesta del curatore viene concesso il trattamento di integrazione salariale straordinario per un massimo di 12 mesi. Al termine del periodo concesso, se sussistono fondate prospettive di continuazione o di ripresa delle attività o anche di salvaguardia (pure se parziale) della occupazione mediante cessione (di tutta o parte) dell'azienda, ancora su richiesta del curatore può essere concessa una proroga non superiore a 6 mesi. Più precisamente il secondo comma dell'art. 3 della legge n. 223/1991 dispone che: *"entro il termine di scadenza del periodo di cui al comma 1, quando sussistano fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione tramite la cessione, a qualunque titolo, dell'azienda o di sue parti, il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere prorogato, su domanda del curatore, del liquidatore o del commissario, previo accertamento da parte del CIPI, per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi. La domanda deve essere corredata da una relazione, approvata dal giudice delegato o dall'autorità che esercita il controllo, sulle prospettive di cessione dell'azienda o di sue parti e sui riflessi della cessione sull'occupazione aziendale"*. La CIGS può essere concessa in caso di

dichiarazione di fallimento qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata. Si tenga pure presente che la concessione della CIGS non interrompe il rapporto di lavoro ed al termine di essa, i lavoratori hanno diritto ad essere collocati in mobilità.

Riguardo alla possibilità di procedere direttamente con il licenziamento, deve richiamarsi l'attenzione sull'art. 2119, ultimo comma, del codice civile secondo cui il fallimento non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto di lavoro; peraltro, in tema di licenziamenti collettivi la Suprema Corte ha statuito che *“la disciplina prevista dalla l. 23 luglio 1991 n. 223 ha portata generale ed è obbligatoria anche nelle ipotesi in cui, nell'ambito di una procedura concorsuale, risulti impossibile la continuazione dell'attività aziendale e, nelle condizioni normativamente previste, si intenda procedere ai licenziamenti”* (Cass. 2 marzo 2009, n. 5032).

Quesito n. 91 del 19 luglio 2011 – Esercizio poteri datoriali in una SAS.

Anzitutto deve evidenziarsi che nell'ambito di una società in accomandata semplice (abbreviata in s.a.s.) l'esercizio dei poteri datoriali spetta esclusivamente ai soci accomandatari, categoria di soci ai quali rimane riservata l'amministrazione della società (articoli 2313-2324 del codice civile).

Per quanto sopra nessun potere di gestione né di amministrazione del personale può esercitare la figlia di un socio, la quale, peraltro, per operare in modo regolare stabilmente all'interno della società dovrà risultare socia ovvero essere occupata quale lavoratrice dipendente.

Quesito n. 92 del 19 luglio 2011 – Tirocinio presso Associazione A.S.

Nel caso rappresentato, la convenzione di tirocinio formativo e di orientamento risulta promossa dall'O.A. di V. ed attuato presso l'Associazione A.S. di M.

Soggetto promotore, dunque, è un soggetto accademico di tipo consortile, persona giuridica senza scopo di lucro. Il Consorzio offre percorsi di formazione specialistica promuovendo master di perfezionamento e corsi *post-lauream* sui “mestieri” del teatro musicale e coreutico, rilasciando titoli accademici con valore legale al termine del percorso di studio.

Pertanto, alla luce del D.I. n. 142 del 25 marzo 1998 e della Circolare MLPS n. 92 del 15 luglio 1998, l'O.A. può essere ricondotta tra i soggetti indicati. Peraltro, ruolo fondamentale di formazione del consorzio è rappresentato proprio dai tirocini artistici svolti presso importanti istituzioni di produzioni italiane e straniere collegate, proponendo una attività integrativa ai *curricula* di studio.

Soggetto ospitante è l'Associazione A.S. che, considerato il percorso didattico svolto dagli studenti (iscritti nello specifico ai master per “Regia lirica e Scenografia” e “Progettazione del costume per l'opera lirica”), sembra ben mostrarsi quale luogo finalizzato a favorire l'esperienza dei tirocinanti stessi nell'ambiente lavorativo, mediante la conoscenza diretta dell'organizzazione del contesto teatrale, della visualizzazione delle fasi afferenti allo spettacolo, nonché delle tecniche operative, in linea con quanto illustrato nella succitata circolare ministeriale.

Inoltre, la convenzione per il tirocinio di formazione ed orientamento ricalca fedelmente il modello ministeriale (All. 1 del D.I. n. 142/1998), anche con riguardo alla completezza del Progetto Formativo e di Orientamento (All.2 del D.I. n. 142/1998).

Quesito n. 93 dell'11 agosto 2011 – Astensione per maternità in contratto di inserimento.

Stante la definizione contenuta nell'art. 54 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, 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 o il reinserimento nel mercato del lavoro. Il successivo art. 57, comma 1, stabilisce che il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a 9 mesi e non può essere superiore ai 18 mesi, ma il comma 2 chiarisce che *“nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi (...) di astensione per maternità”*.

Alla luce di quanto sopra deve ritenersi che nel caso di una lavoratrice in astensione obbligatoria per maternità non si tratta di proroga, ma di sospensione naturale del rapporto di lavoro in inserimento non computabile ai fini del limite massimo di durata del contratto, quindi nessuna "proroga" deve essere comunicata mediante modello UniLav. Il Libro Unico del Lavoro deve, invece, recare esattamente la causale dell'assenza della lavoratrice e deve essere elaborato per l'intero periodo di sospensione del rapporto di inserimento con le rispettive valorizzazioni contabili, ferma restando la distinzione dei ruoli fra datore di lavoro e Inps rispetto alla corresponsione delle spettanze economiche alla lavoratrice.

Analogamente in caso di sospensione del rapporto di inserimento per autorizzazione rilasciata dalla Direzione Provinciale del Lavoro alla astensione anticipata per maternità, dove andrà indicata la circostanza che la lavoratrice risulta assente per malattia (se del caso) o in servizio con contratto di inserimento. La sospensione del rapporto è consequenziale, *ope legis*, al rilascio del provvedimento di astensione anticipata per maternità e non va certamente dichiarata in alcun modo nel modello di richiesta di rilascio della autorizzazione ministeriale.

Quesito n. 94 del 9 agosto 2011 – RegISTRAZIONI LUL per infortunato in trasferta.

Nel caso del lavoratore che durante il periodo di missione in trasferta subisca un infortunio sul lavoro, le registrazioni sul libro unico del lavoro, per i mesi nei quali il trasfertista si trova in stato di infortunio e non ha ancora fatto rientro in Italia, devono tenere conto di entrambi gli *status* soggettivi del lavoratore, contabilizzando l'indennità di trasferta e registrando l'assenza per infortunio.

Quesito n. 95 dell'11 agosto 2011 – Retribuzione festività cadente di domenica per azienda in CIGS.

L'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, come sostituito dall'art. 1 della legge 31 marzo 1954, n. 90, prevede testualmente che "*nelle ricorrenze della festa nazionale (2 giugno) dell'anniversario della liberazione (25 aprile) della festa del lavoro (1° maggio) e nel giorno dell'unità nazionale (4 novembre) lo Stato gli Enti pubblici ed i privati datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti i quali siano retribuiti non in misura fissa ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio*" (comma 1) e che "*ai salariati retribuiti in misura fissa che prestino la loro opera nelle suindicate festività è dovuta oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo. Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica spetterà ai lavoratori stessi oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio anche una ulteriore retribuzione corri-spondente all'aliquota giornaliera*" (comma 4).

Il Ministero del Lavoro si è occupato della questione posta dall'interrogante, relativa al trattamento economico da corrispondersi ai lavoratori di una azienda in CIGS per la festività del 1° maggio cadente di domenica, con Circolare n. 64183 del 19 ottobre 1972, e da ultimo, con Messaggio n. 13552 del 12 giugno 2009, l'Inps ha definitivamente chiarito che:

- relativamente ai lavoratori retribuiti in misura fissa mensile le festività civili, nazionali e religiose, non comportano riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali, atteso che la retribuzione si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non subisce alcuna variazione per la circostanza che alcune di queste giornate coincidano con le festività. Tale trattamento è confermato anche per gli operai che in base al C.C.N.L. applicato sono retribuiti con paga mensilizzata;

- con riguardo ai lavoratori retribuiti non in misura fissa ma in rapporto alle ore, le festività nazionali devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro. Pertanto nella determinazione delle ore integrabili non vanno comunque considerate a carico della Cassa le ore inerenti a tali festività che cadono nel corso della settimana. Si precisa che sono del pari da considerare non integrabili le

ore relative alle festività religiose infrasettimanali quando queste si collocano nell'ambito delle prime due settimane di sospensione, essendo per legge assicurata la retribuzione a carico del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori suddetti. Sono invece da calcolare come ore integrabili quelle relative alle citate rimanenti festività, quando queste non siano pagate dal datore di lavoro a causa del prolungarsi della sospensione oltre le prime due settimane. Peraltro, le ore relative alla festività infrasettimanale che ricorre nell'ambito di una settimana già lavorata ad orario ridotto devono considerarsi sempre non integrabili in quanto a carico del datore di lavoro e quindi computate fra le ore lavorate nella settimana medesima. Si chiarisce che per settimana di sospensione di attività si intende la settimana nella quale non viene prestata alcuna ora lavorativa da parte del lavoratore; per settimana di riduzione di orario si intende la settimana nella quale il lavoratore effettua alcune ore di prestazione lavorativa.

Quesito n. 96 del 22 luglio 2011 – Comunicazioni obbligatorie per attività di tirocinio.

Il tirocinio formativo (o “stage”) non si configura come un rapporto di lavoro, ma assolve esclusivamente alla finalità di agevolare l’inserimento del tirocinante nel mercato del lavoro attraverso un’esperienza professionale presso un’azienda o un ente pubblico, senza, pertanto, alcun obbligo di retribuzione, né di assunzione al termine dell’esperienza formativa.

Le peculiarità di tale istituto sono disciplinate dal D.M. 25 marzo 1998, n. 142 (Regolamento di attuazione dell’art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196) recante, nell’Allegato 1, lo schema di “*Convenzione di tirocinio di formazione ed orientamento*” e, nell’Allegato 2, lo schema di “*Progetto formativo e di orientamento*”, cui il “*soggetto promotore*” è tenuto ad uniformarsi nella redazione dei relativi atti.

Nello specifico, l’Università degli Studi di Macerata, quale soggetto promotore ha puntualmente riproposto, nell’articolo 4 della Convenzione, il contenuto così come approvato dal superiore Ministero e, dunque, non obsoleto, bensì esattamente rispondente alle norme vigenti.

Come successivamente chiarito anche dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 92 del 15 luglio 1998, infatti, con riguardo agli adempimenti cui sono tenuti i soggetti promotori, rilevano in particolar modo quelli connessi al rischio di eventi infortunistici del tirocinante o di danni a terzi, per i quali i medesimi “*sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l’INAIL oltre che per la responsabilità civile verso terzi presso idonea compagnia assicuratrice*”, nonché quello di comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente l’avvio delle attività di tirocinio, inviando copia della Convenzione e del relativo Progetto formativo (art. 5 del D.M. n. 142/1998). In ordine ai soggetti ospitanti, invece, fermo restando il pieno rispetto di tutti gli impegni assunti con la stipulata Convenzione, gli stessi devono provvedere tempestivamente ad informare il soggetto promotore, nonché l’Istituto assicurativo, degli eventuali incidenti che si siano verificati durante lo svolgimento del tirocinio.

In ultimo, quanto all’obbligo di comunicazione al competente Centro per l’Impiego, previsto dall’art. dell’art. 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito nella legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni ed integrazioni, anche per i “*tirocini di formazione e di orientamento*”, preme precisare che il Ministero del Lavoro, con la Nota prot. n. 4746 del 14 febbraio 2007, ha esplicitamente chiarito che l’obbligo di comunicazione è da escludere, quindi non può dirsi sussistente, per i tirocini promossi da istituzioni formative, anche universitarie, a favore dei propri studenti, finalizzati a realizzare momenti di alternanza studio-lavoro.

Quesito n. 97 dell’11 agosto 2011 – Responsabilità penale dei soci di una SNC.

In materia penale, come è quella prevenzionistica relativa alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008, anche quando attivata in via contravvenzionale con la procedura di prescrizione obbligatoria, la responsabilità per le condotte illecite rilevate dal personale ispettivo è personale di ciascuno dei soggetti che, in qualità di datore di

lavoro, avrebbero dovuto e potuto agire diversamente, tenendo la condotta doverosa o non ponendo in essere il comportamento antidoveroso.

L'articolo 16 del d.lgs. n. 81/2008 disciplina espressamente i requisiti legali della delega di funzioni in materia di sicurezza, che è ammessa entro limiti precisi e tassativi, con adeguata e tempestiva pubblicità, e deve possedere i seguenti requisiti:

- a) risultare da atto scritto recante data certa;
- b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) la delega attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) la delega attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

In mancanza della delega realizzata e prodotta come sopra indicato, ciascuno dei soci della società di persone in nome collettivo, quale datore di lavoro, potrà essere chiamato a rispondere delle violazioni prevenzionistiche rilevate.

Quesito n. 98 del 10 agosto 2011 – Contratto di appalto e contratto di subfornitura: obbligo di forma scritta.

Anche alla luce dei chiarimenti e delle linee guida offerti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con la Circolare n. 5 dell'11 febbraio 2011, non sembra potersi rilevare l'obbligo della forma scritta per il contratto di appalto, che è un contratto "di risultato", mediante il quale una parte, che assume la denominazione di "appaltatore", assume, con organizzazione di mezzi propri necessari e con gestione a proprio rischio, l'obbligazione di compiere per l'altra parte, denominata "appaltante" o "committente", un'opera o di prestare alla stessa un servizio, verso un corrispettivo (artt. 1655-1677 cod. civ. e art. 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276). D'altra parte, la previsione contenuta nell'art. 84 del D.Lgs. n. 276/2003 che consente la certificazione del contratto di appalto, sia in sede di stipulazione, sia nelle fasi di attuazione del programma negoziale, sembra suggerire una assoluta opportunità di definizione in forma scritta dei vincoli contrattuali, a maggior tutela dei lavoratori e dei due contraenti.

Al contrario per il contratto di "subfornitura", in base al quale un imprenditore (committente) conferisce ad un altro imprenditore (subfornitore) l'incarico di predisporre parti del prodotto finale o di svolgere alcune fasi del processo produttivo, l'art. 2, comma 1, della legge 18 giugno 1998, n. 192, come modificata dalla legge 5 marzo 2001, n. 57 e dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, stabilisce che il contratto deve essere stipulato in forma scritta a pena di nullità.

Si ha un fittizio contratto di appalto o di subfornitura, che maschera una interposizione di manodopera, quando lo pseudo-appaltatore o lo pseudo-subfornitore si limita a mettere a disposizione dello pseudo-committente le mere prestazioni lavorative dei propri dipendenti, che finiscono per essere alle dipendenze effettive di quest'ultimo, il quale detta loro le direttive sul lavoro, esercitando su di essi i tipici poteri datoriali. Le conseguenze sanzionatorie in caso di rilevata interposizione, illecita o fraudolenta, nelle forme del contratto di appalto o di subfornitura, sono le medesime e attengono a profili di rilievo penale, civile e previdenziale.

Quesito n. 99 del 10 agosto 2011 – Contratto di appalto e contratto di subfornitura: risarcimento del danno.

L'art. 9 della legge 18 giugno 1998, n. 192, come modificata dalla legge 5 marzo 2001, n. 57 e dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, stabilisce che qualora nel rapporto di "subfornitura" si determinino situazioni di dipendenza del subfornitore verso il committente, il patto attraverso il quale si realizza l'abuso di dipendenza economica oltre ad essere vietato è anche radicalmente nullo e il subfornitore può adire l'Autorità Giudiziaria sia per il risarcimento del danno che per una

tempestiva inibitoria, vale a dire per ottenere un provvedimento del Giudice che ordina la immediata cessazione del comportamento abusivo (mentre l'Autorità garante della concorrenza e del mercato - Antitrust procede ad avviare indagini ed istruttorie, attivando se ricorrono i presupposti diffide e sanzioni nei confronti del committente che ha commesso l'abuso).

Tale disciplina non è applicabile ai contratti di appalto che siano effettivamente e genuinamente tali, mentre essa potrà essere estesa a fattispecie negoziali che dissimulano contratti di subfornitura nelle forme di appalti fittizi.

Quesito n. 100 del 10 agosto 2011 – Contratto di subfornitura e tutele dell'appalto.

Qualora due imprese abbiano dissimulato in un contratto di subfornitura (ai sensi della legge 18 giugno 1998, n. 192, come modificata dalla legge 5 marzo 2001, n. 57 e dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231) un contratto di appalto e questo si riveli non genuino – in base agli indici e criteri rivelatori da ultimo richiamati dalla Circolare n. 5 dell'11 febbraio 2011 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (mancanza in capo all'appaltatore della qualifica di imprenditore, di un'organizzazione tecnica ed economica di tipo imprenditoriale; mancanza dell'effettivo esercizio del potere direttivo da parte dell'appaltatore; mero impiego di capitali, macchine e attrezzature fornite dall'appaltante senza assunzione di rischio d'impresa; la natura delle prestazioni svolte che esula da quelle dell'appalto, afferendo a mansioni tipiche dei dipendenti del committente; corrispettivo pattuito in base alle ore effettive di lavoro e non riguardo all'opera compiuta o al servizio eseguito, ovvero corresponsione della retribuzione direttamente da parte del committente) – le conseguenze sanzionatorie per il committente saranno quelle previste dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dagli artt. 1655-1677 del codice civile e dall'art. 35, comma 28, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, in legge 4 agosto 2006, n. 248, sia per i profili penali che per quelli retributivi, previdenziali e fiscali.

Quesito n. 101 del 10 agosto 2011- Contratto di subfornitura e contratto di appalto.

Il contratto di "appalto" è un contratto mediante il quale una parte (appaltatore), assume, con organizzazione di mezzi propri necessari e con gestione a proprio rischio, l'obbligazione di compiere per l'altra parte (appaltante o committente), un'opera o di prestare un servizio, verso un corrispettivo (artt. 1655-1677 cod. civ. e art. 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276). Il contratto di "subfornitura" è un contratto in base al quale un imprenditore (committente) conferisce ad un altro imprenditore (subfornitore) l'incarico di predisporre parti del prodotto finale o di svolgere alcune fasi del processo produttivo (legge 18 giugno 1998, n. 192, come modificata dalla legge 5 marzo 2001, n. 57 e dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231).

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con Circolare n. 5 dell'11 febbraio 2011 ha evidenziato con chiarezza i limiti, i requisiti e gli ambiti di operatività dell'appalto, caratterizzandone i profili di genuinità. Non esistono elementi per delineare, in astratto e in senso assoluto, il miglior atteggiarsi ad una singola fattispecie dell'uno piuttosto che dell'altro dei due contratti di cui si chiede, non v'è dubbio, peraltro, che alla luce della riforma introdotta dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 nell'istituto della certificazione dei contratti, di cui agli artt. 75 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003, sia questa l'unica via, utilmente percorribile, per individuare correttamente, con l'assistenza delle istituzioni competenti (DPL, INPS, INAIL e Agenzia delle Entrate), la più consona qualificazione del negozio giuridico che si intende attivare fra le imprese.

Quesito n. 102 del 28 luglio 2011 – Lavori usuranti comunicazione obbligatoria per "linea catena".

Con Circolare n. 15 del 20 giugno 2011 le Direzioni generali per le politiche previdenziali e per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro hanno illustrato le modalità di adempimento degli obblighi di comunicazione di cui all'art. 5 del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67.

La comunicazione obbligatoria relativa ai processi produttivi in serie caratterizzati da una "linea catena" deve essere effettuata (entro 30 giorni dall'inizio di lavorazioni) solo dai datori di lavoro la cui attività lavorativa soddisfa tutti i requisiti individuati dal legislatore, che si ricordano essere:

a) applicare le voci di tariffa per l'assicurazione Inail per: dolci, bevande e alimenti; lavorazione e trasformazione di resine e materie plastiche; produzione di articoli finiti; macchine per cucire e rimangiare; costruzione di autoveicoli e rimorchi; apparecchi termici; elettrodomestici; strumenti e apparecchi; confezione di abbigliamento; confezione di calzature;

b) organizzare il lavoro a cottimo con i criteri di cui all'art. 2100 c.c. secondo la disciplina del CCNL applicato;

c) utilizzare un processo produttivo in serie con determinate caratteristiche: ritmo determinato da tempi di produzione misurati e mansioni in sequenze di postazioni; attività caratterizzate da ripetizione costante del ciclo lavorativo su parti di prodotto; spostamenti a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi.

Il Ministero spiega inoltre che il termine per effettuare la comunicazione, in sede di prima applicazione, seppure fissato al 25 giugno, deve essere inteso come ordinatorio, e precisa che non è sanzionabile l'impresa che adempie entro il prossimo 31 luglio, mediante il modello "LAV-US", che in forma semplificata prevede l'inserimento dei soli dati identificativi dell'impresa e delle unità produttive dove sono svolte le lavorazioni, specificando il numero indicativo dei lavoratori impegnati in tali attività, compresi i lavoratori utilizzati in somministrazione.

Con specifico riguardo al riferimento testuale all'art. 2100 cod. civ., va anzitutto rilevato che la disposizione (rubricata "Obbligatorietà del cottimo"), stabilisce espressamente che "il prestatore di lavoro deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione".

L'obbligatorietà del cottimo, quindi, si verifica sia quando il lavoratore, in relazione all'organizzazione del lavoro, è vincolato ad un determinato ritmo produttivo, sia quando la valutazione della prestazione è compiuta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavoro (Cass. 17 marzo 1981, n. 1570), mentre la previsione dei ritmi di cottimo è di norma riservata alla contrattazione collettiva, anche aziendale (Cass. 27 gennaio 1988, n. 692).

Ciò premesso, deve concludersi, che il richiamo, operato dall'art. 1, comma 1, lett. c, del d.lgs. n. 67/2011, all'art. 2100 cod. civ. non può non ricomprendere l'effettiva corresponsione ai dipendenti di una retribuzione secondo il sistema del cottimo, in base alla organizzazione del lavoro attuata in azienda e in considerazione delle previsioni sancite dalla contrattazione collettiva. La norma, in effetti, richiama *in toto*, senza eccezione, "i criteri per l'organizzazione del lavoro" previsti dall'art. 2100 cod.civ., comprese, pertanto, anche le conseguenti modalità di corresponsione della retribuzione.

Sembra, peraltro, deporre in tal senso anche l'espresso riferimento esplicativo, contenuto nella citata Circolare n. 15/2011 del Ministero del Lavoro, "così come disciplinati dal CCNL applicato". Mentre una interpretazione in senso contrario determinerebbe una estensione tale del campo di applicazione della norma da richiedere una ben diversa copertura finanziaria allo stato non prevista dal Legislatore.

Da ultimo, quanto alle sanzioni (per ciascun inadempimento in *excursus* edittale da 500 a 1500 euro) si rammenta che la Circolare n. 15/2011 chiarisce che l'ambito di punibilità interessa le sole comunicazioni omesse e quelle che contengono dati errati o non corrispondenti al vero; nessuna sanzione può essere applicata a chi effettua la comunicazione in ritardo oppure erra nell'indicare il numero dei lavoratori addetti ovvero commette meri errori materiali o errori su dati già in possesso della DPL o dell'INPS a condizione che sia identificabile il datore di lavoro e siano identificate correttamente le unità produttive interessate dalle lavorazioni oggetto della comunicazione.

Quesito n. 103 del 28 luglio 2011 – Lavori usuranti comunicazione obbligatoria per “linea catena”.

Con Circolare n. 15 del 20 giugno 2011 il Ministero del Lavoro ha illustrato le modalità di adempimento degli obblighi di comunicazione di cui all’art. 5 del d.lgs. 21 aprile 2011, n. 67. La comunicazione relativa ai processi produttivi in serie caratterizzati da una “linea catena” deve essere effettuata solo dai datori di lavoro la cui attività soddisfa tutti i requisiti individuati dal Legislatore: a) applicare le voci di tariffa per l’assicurazione Inail individuate; b) organizzare il lavoro a cottimo con i criteri di cui all’art. 2100 cod.civ.; c) utilizzare un processo produttivo in serie con: ritmo determinato da tempi di produzione misurati e mansioni in sequenze di postazioni; attività caratterizzate da ripetizione costante del ciclo lavorativo su parti di prodotto; spostamenti a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi. Il Ministero spiega che il termine per effettuare la comunicazione, in sede di prima applicazione, seppure fissato al 25 giugno, deve essere inteso come ordinatorio, e precisa che non è sanzionabile l’impresa che adempie entro il prossimo 31 luglio, mediante il modello “LAV-US”.

Con specifico riguardo al riferimento testuale all’art. 2100 cod. civ., va anzitutto rilevato che la disposizione (rubricata “*Obbligatorietà del cottimo*”), stabilisce espressamente che “*il prestatore di lavoro deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell’organizzazione del lavoro, è vincolato all’osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione*”. L’obbligatorietà del cottimo, quindi, si verifica sia quando il lavoratore, in relazione all’organizzazione del lavoro, è vincolato ad un determinato ritmo produttivo, sia quando la valutazione della prestazione è compiuta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavoro (Cass. 17 marzo 1981, n. 1570), mentre la previsione dei ritmi di cottimo è riservata alla contrattazione collettiva (Cass. 27 gennaio 1988, n. 692).

Ciò premesso, deve concludersi, che il richiamo, operato dall’art. 1, comma 1, *lett. c*, del d.lgs. n. 67/2011, all’art. 2100 cod.civ. non può non ricomprendere l’effettiva corresponsione ai dipendenti di una retribuzione secondo il sistema del cottimo, in base alla organizzazione del lavoro attuata in azienda e in considerazione delle previsioni sancite dalla contrattazione collettiva. La norma, in effetti, richiama *in toto*, senza eccezione, “*i criteri per l’organizzazione del lavoro*” previsti dall’art. 2100 cod.civ., comprese, pertanto, anche le conseguenti modalità di corresponsione della retribuzione. Sembra, peraltro, deporre in tal senso anche l’espresso riferimento esplicativo, contenuto nella citata Circolare n. 15/2011, “*così come disciplinati dal CCNL applicato*”. Mentre una interpretazione in senso contrario determinerebbe una estensione tale del campo di applicazione della norma da richiedere una ben diversa copertura finanziaria allo stato non prevista dal Legislatore.

Quesito n. 104 del 10 agosto 2011 – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto a tempo determinato ai sensi dell’art. 8, co. 2, della legge n. 223/1991.

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. Nel secondo comma dell’art. 8 della legge n. 223/1991 si 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, rispetto a quelle governate e disciplinate dal D.Lgs. n. 368/2001; così anche l’Inps da ultimo nel messaggio n. 32661 del 27 dicembre 2010, nonché, con ampiezza di motivazione, C. Cass. n. 9174 del 10 luglio 2000.

Su questo quadro normativo, sinteticamente richiamato, impatta il quesito circa la possibilità di concludere anticipatamente il rapporto di lavoro a termine “speciale” avviato ex art. 8, comma 2,

della legge n. 223/1991 per riduzione di personale conseguente a improvvisa e impreveduta diminuzione di commesse, nel caso in cui al momento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo il lavoratore occupato per effetto della norma citata risultava essere l'unico dipendente in forza.

Anzitutto, appare di tutta evidenza come il citato art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991 abbia sostanzialmente inteso perseguire l'obiettivo di stimolare l'assunzione di lavoratori in mobilità, sia con incentivi economici diretti (di natura previdenziale), sia consentendo ai datori di lavoro di sottrarsi ai vincoli normativi propri della generalità dei rapporti di lavoro a termine. In secondo luogo, se è vero, come è vero, che le previsioni contenute nella legge 15 luglio 1966, n. 604 non trovano applicazione per la generalità dei rapporti di lavoro a tempo determinato (cfr. C. Cass. n. 3276 del 10 febbraio 2009 e risposta al quesito n. 47 del 5 luglio 2010 della scrivente Direzione), tuttavia è parimenti vero che l'assunzione a termine di cui alla legge n. 223/1991 risponde a criteri e principi normativi totalmente altri rispetto a qualsiasi ordinario rapporto di lavoro a termine (governato dal D.Lgs. n. 368/2001). Le ragioni causali in forza delle quali si può legittimamente procedere ad una assunzione a termine *ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991* esulano da qualsivoglia motivo oggettivo o valutazione organizzativa sull'azienda, essendo richiesto il solo presupposto di tipo soggettivo riguardante la condizione del lavoratore che deve risultare iscritto nella lista di mobilità. D'altro canto, lo svolgimento di tale rapporto a tempo determinato consente al lavoratore di rimanere iscritto nella lista di mobilità e all'azienda, in caso di trasformazione a tempo indeterminato, di usufruire di ulteriori sgravi contributivi.

Per tutto quanto sopra, dunque, l'ipotesi di una cessazione anticipata del rapporto di lavoro a termine avviato *ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991*, pur non potendosi qualificare quale licenziamento per giustificato motivo oggettivo, stante la non applicabilità della legge n. 604/1966, non può essere valutata *tout court* alla medesima stregua di una illegittima interruzione del rapporto di lavoro a tempo determinato, data la assoluta specialità del tipo di assunzione che è specificamente volto a consentire che, attraverso l'agevolazione contributiva, si favorisca la rioccupazione dei lavoratori posti in mobilità, i quali, non a caso, per effetto dell'art. 8, comma 6, della legge n. 223/1991, hanno facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato a tempo determinato mantenendo l'iscrizione nella lista di mobilità.

Quesito n. 105 del 9 agosto 2011 – Assunzione incentivata lavoratori in mobilità.

L'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991 dispone che *«per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato anche con prestazione a tempo parziale, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è, per i primi 18 mesi, quella prevista per gli apprendisti»*, ferma restando la normale quota di contributi a carico del lavoratore. Il beneficio non riguarda, tuttavia, il premio assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (Circolare Inail n. 24 del 4 maggio 1992).

Il secondo comma dell'art. 8 della stessa 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. Il Ministero del Lavoro, con Circolare n. 55 del 23 aprile 1992, ha espresso il parere che si tratta di una ulteriore possibilità di accendere un rapporto a tempo determinato; in tal caso il datore ha diritto alle agevolazioni contributive (contribuzione apprendisti) non oltre i 12 mesi ed in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato prima della sua scadenza l'agevolazione prosegue per i 12 mesi successivi.

I benefici economici previsti a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità sono però esclusi *«con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo»*.

Per quanto sopra, nel caso del lavoratore posto in mobilità dalla azienda Alfa, che viene occupato con contratto a tempo determinato per 12 mesi con successiva trasformazione a tempo indeterminato dalla azienda Beta, ove dopo tre anni dalla trasformazione a tempo indeterminato venga nuovamente collocato in mobilità e, dopo 6 mesi, di nuovo assunto a tempo determinato dalla medesima azienda Beta, non sembra potersi riconoscere per la seconda volta alla medesima azienda il beneficio di cui all'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991.

In tal caso, peraltro, non si registra alcuna disparità di trattamento in quanto, il Legislatore ha previsto che attraverso l'agevolazione contributiva si favorisse la rioccupazione dei lavoratori posti in mobilità, ma evitando che lo stesso datore di lavoro (o soggetto aziendale ad esso riferibile) possa avvantaggiarsi del beneficio.

Quesito n. 106 del 9 agosto 2011 – Mantenimento iscrizione lista di mobilità. Conservazione stato di disoccupazione.

L'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 dispone una riduzione delle aliquote contributive a favore di tutti i privati datori di lavoro, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, anche *part-time* (Circolare Inps n. 121 del 28 maggio 1993), di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale da un uguale periodo.

Hanno diritto all'iscrizione nella lista di mobilità i lavoratori licenziati a causa di riduzione di personale, connessa a cessazione, riduzione o trasformazione dell'attività dell'impresa, mentre nel caso di licenziamento collettivo, è la stessa azienda a comunicare al Servizio provinciale per l'Impiego l'elenco dei nominativi dei lavoratori licenziati aventi diritto all'inserimento in lista di mobilità: lo stato di disoccupazione è, dunque, presupposto essenziale alla stessa iscrizione nella lista di mobilità.

L'art. 8, comma 6, della legge n. 223/1991, dal canto suo, stabilisce che il lavoratore in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista di mobilità, mentre l'art. 4 del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 297/2002, sancisce la conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione (soglia di reddito che non si applica soltanto ai soggetti di cui all'art. 8, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 468/1997) e la sospensione dello stato di disoccupazione in caso di accettazione di una offerta di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 8 mesi (ovvero 4 mesi se si tratta di giovani).

Per quanto sopra, si ritiene che il lavoratore assunto a termine ai sensi dell'art. 8 della legge n. 223/1991 manterrà l'iscrizione nelle liste di mobilità, ma potrà conservare lo stato di disoccupazione esclusivamente a seguito della sospensione temporanea ovvero ove non incorra nel superamento dei limiti reddituali previsti.

Quesito n. 107 del 9 agosto 2011 – Assunzione lavoranti a domicilio.

Il lavoro a domicilio è disciplinato dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, così come da ultimo modificata dal decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

L'assunzione del lavoratore a domicilio avviene tramite il Centro per l'Impiego presso cui è istituito e tenuto un registro dei lavoratori a domicilio al quale sono iscritti i lavoratori che ne facciano richiesta, mentre è stato eliminato l'obbligo per il datore di lavoro che intende commissionare del lavoro a domicilio di essere iscritto in un apposito registro, attualmente abrogato, che doveva essere istituito presso il Servizio provinciale per l'impiego della provincia (o delle province se il lavoro riguarda più province) in cui intendesse commissionare lavoro a domicilio. La legge, invece, non prevede la predisposizione di una apposita lista di Comuni nei quali poter assumere lavoranti a domicilio.

In ogni caso, qualsiasi richiesta di informazioni in merito ai lavoratori da assumere a domicilio e al relativo registro, pertanto, deve essere rivolta all'Amministrazione provinciale di Macerata, *Settore VII – Politiche del Lavoro*.

Quesito n. 108 dell'11 agosto 2011 – Imponibilità previdenziale del contributo erogato per contratto di solidarietà.

I contratti di solidarietà sono previsti dall'art. 1 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito in legge 19 dicembre 1984, n. 863, per evitare una riduzione o una dichiarazione di esuberanza del personale già dipendente.

L'art. 5, comma 1, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito in legge 19 luglio 1993, n. 236, estendendo il campo di applicazione della norma originaria (Circolare Ministero del Lavoro n. 20 del 25 maggio 2004), ha precisato che la riduzione di orario di cui al citato art. 1 del D.L. n. 726/1984 (legge n. 863/1984) «*può essere stabilita nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile*».

Per quanto riguarda la fattispecie dei contratti di solidarietà prevista dall'art. 5 del D.L. n. 148/1993, alle imprese non rientranti nell'ambito della CIGS viene corrisposto un contributo, per un periodo massimo di due anni, pari alla metà della parte di retribuzione da esse non dovuta in conseguenza della riduzione di orario, contributo che viene erogato in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra azienda e lavoratori interessati (25% a testa) e posto a carico del Fondo per l'Occupazione.

Qualora l'azienda decida in piena autonomia di corrispondere ai lavoratori anche la quota di contributo alla stessa direttamente erogato si ritiene che tale emolumento debba ricevere il medesimo trattamento previdenziale di qualsiasi altra corresponsione resa liberamente dal datore di lavoro in assenza di obblighi di legge o di contrattazione collettiva.

Quesito n. 109 dell'11 agosto 2011 – CCNL applicabile ai lavoratori e soci delle società cooperative.

Secondo quanto prevede l'art. 1 della legge 3 aprile 2001, n. 142, come modificato dall'art. 9 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione e successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali.

Dalla instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla legge n. 142/2001, nonché, in quanto compatibili con la posizione di socio lavoratore, di altre leggi e di qualsiasi altra fonte normativa.

A garanzia di una effettiva tutela dei soci lavoratori e per evitare pericolosi *dumping* fra le società cooperative, l'art. 7, comma 4, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008, n. 31, ha stabilito che, in presenza di una pluralità di contratti collettivi, le società cooperative devono applicare ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge n. 142/2001, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.

La rappresentatività nel settore cooperativistico è stata rilevata, per quanto consta, dal Ministero del Lavoro il 10 ottobre 2007, all'atto della sottoscrizione del Protocollo in materia di cooperazione, al quale hanno preso parte per le Centrali cooperative Legacoop, AGCI e Confcooperative e per i lavoratori CGIL, CISL e UIL.

Quesito n. 110 del 3 ottobre 2011 – Retribuzione lavoro straordinario.

Secondo la definizione di cui alla *lett. c)* del secondo comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003 «*lavoro straordinario è il lavoro prestato oltre l'orario normale*». L'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003 conferma che il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Non è più prevista una durata massima giornaliera delle prestazioni straordinarie, bensì una durata massima settimanale che non può superare le 48 ore medie, comprensive del lavoro straordinario, nel periodo di riferimento. Il ricorso al lavoro straordinario è legittimo in presenza di un accordo collettivo applicato ovvero applicabile, che preveda una disciplina del lavoro straordinario ovvero, in mancanza, in presenza di un previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

L'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003 dispone che il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di settore (art. 2108 cod.civ.).

Affinché il personale ispettivo riconosca la sussistenza di lavoro straordinario effettuato in una azienda dal singolo lavoratore e non distintamente registrato nella documentazione di lavoro (prospetto di paga e libro unico del lavoro) il lavoratore deve essere in grado di produrre prove documentali o indicare nominativi di altri lavoratori che siano in grado di testimoniare sull'effettuazione delle prestazioni di lavoro oltre il normale orario settimanale e giornaliero.

In mancanza di prove il lavoratore potrà comunque richiedere l'intervento ispettivo della Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente (quella dove si è svolta la prestazione lavorativa) la quale provvederà a convocare le due parti del rapporto di lavoro per tentare una conciliazione monocratica ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 124/2004 e consentire, in tal modo, di ottenere al lavoratore i crediti retributivi dovuti.

Quesito n. 111 del 3 ottobre 2011 – Lavoro intermittente condizioni di utilizzo per commessi.

In assenza di specifica enucleazione delle attività a carattere discontinuo ed intermittente da parte del CCNL applicato, si potrà ricorrere, sussistendone i requisiti, alle fattispecie di lavoro a chiamata, 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 interpellato 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. Analogamente è ammissibile l'impiego di lavoratori a chiamata limitatamente ai periodi della settimana, del mese o dell'anno previsti dall'art. 37 del medesimo d.lgs. n. 276/2003 e meglio specificati dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 4/2005 (*week-end*: dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13, fino alle ore 6 del lunedì mattina; *vacanze natalizie*: dal 1° dicembre al 10 gennaio; *vacanze pasquali*: dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo; *ferie estive*: dal 1° giugno al 30 settembre).

Da ultimo si tenga presente l'individuazione delle attività lavorative operata, in via provvisoriamente sostitutiva, dal decreto 23 ottobre 2004 del Ministero del Lavoro che ha rinviato alla tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923 dove vengono elencate attività che, per il proprio carattere di discontinuità, giustificavano, per il legislatore del 1923, regimi speciali in materia di orario di lavoro e che pertanto si prestano ad essere considerate come parametro oggettivo ai fini dell'individuazione, richiesta dall'art. 34, comma 1, D.Lgs.n. 276/2003, delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche di ogni settore. La Circolare ministeriale n. 4/2005 ha inoltre chiarito che “*le attività ivi indicate devono essere considerate come parametro di riferimento oggettivo (...) i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente*”.

Pertanto, è consentita una interpretazione estensiva delle medesime categorie di attività in cui è possibile impiegare lavoratori a chiamata anche per quanto attiene al punto n. 14 del R.D. n. 2657/1923 che consente l'utilizzo di contratti di lavoro intermittente per le prestazioni di "commessi di negozi nelle città con meno di cinquantamila abitanti".

Quesito n. 112 del 3 ottobre 2011 – Prova della mancata consegna del prospetto di paga.

Ai sensi dell'art. 1 della legge 5 gennaio 1953, n. 4, il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare a ciascun dipendente, all'atto della corresponsione della retribuzione, un prospetto di paga, detto anche busta paga o cedolino paga, in cui vanno indicati: cognome e nome, la qualifica, il periodo cui si riferisce la retribuzione, l'assegno per il nucleo familiare e tutti gli altri elementi che compongono la retribuzione, nonché le relative trattenute.

Il prospetto di paga deve recare la firma o il timbro del datore di lavoro ed è sottoscritto dal lavoratore, all'atto della corresponsione della retribuzione. La giurisprudenza ha chiarito che «i prospetti paga, approntati sotto qualsiasi forma accolta dalla prassi aziendale per la documentazione e la quietanza dei compensi corrisposti al lavoratore, fanno fede nei confronti del datore di lavoro per quanto riguarda gli elementi in essi indicati» (Cass. Civ., Sez. Lav., 21 gennaio 1989, n. 364).

In sede ispettiva il personale incaricato degli accertamenti potrà appurare la mancata consegna dei prospetti di paga ove il datore di lavoro, a ciò richiesto con verbale di primo accesso ispettivo, non fornisca agli ispettori copia dei predetti documenti debitamente sottoscritti dai lavoratori interessati. Spetta al datore di lavoro dare prova documentale dell'avvenuta consegna del prospetto di paga, non al personale ispettivo dimostrare il contrario.

Quesito n. 113 del 3 ottobre 2011 – Prospetto di paga calcolo delle sanzioni.

La Circolare n. 23 del 30 agosto 2011 del Ministero del Lavoro è intervenuta per adeguare il sistema sanzionatorio in materia di Libro Unico del Lavoro (LUL) e di prospetti di paga, alla luce delle novità introdotte dall'art. 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato lavoro").

Con specifico riguardo al prospetto di paga di cui alla legge n. 4/1953, la Circolare n. 23/2011 chiarisce che se il datore di lavoro utilizza il LUL anche per adempiere all'obbligo di redazione e consegna del prospetto di paga (secondo quanto previsto dall'art. 39, comma 5, del D.L. n. 112/2008) la condotta illecita di omessa, errata o incompleta redazione va sanzionata soltanto con riferimento al LUL, punendo la condotta presupposta.

Se il datore di lavoro non utilizza il LUL per adempiere agli obblighi della legge n. 4/1953 o non ha neppure istituito il LUL, le sanzioni previste dall'art. 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008 e quelle dettate dall'art. 5 della legge n. 4/1953 trovano contestuale e integrale applicazione, in quanto mantengono una totale autonomia punitiva, per la scelta di non avvalersi del LUL come prospetto di paga.

Tuttavia, la Circolare n. 23/2011, superando quanto previsto dalla precedente Lettera Circolare 18 aprile 2008, n. 5407, ha previsto la possibilità di ottenere una riduzione delle sanzioni, applicando l'art. 8, comma 1, della legge n. 689/1981, riconoscendo la unicità dell'azione nelle violazioni sui prospetti di paga riferiti a più mensilità, sulla base di specifica valutazione, caso per caso, da parte del Direttore.

Quesito n. 114 del 3 ottobre 2011 – Lavoro a chiamata.

In assenza di specifica enucleazione delle attività a carattere discontinuo ed intermittente da parte del CCNL applicato, si potrà ricorrere, sussistendone i requisiti, alle fattispecie di lavoro a chiamata, 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. Analogamente è ammissibile l’impiego di lavoratori a chiamata limitatamente ai periodi della settimana, del mese o dell’anno previsti dall’art. 37 del medesimo d.lgs. n. 276/2003 e meglio specificati dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 4/2005 (*week-end*: dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13, fino alle ore 6 del lunedì mattina; *vacanze natalizie*: dal 1° dicembre al 10 gennaio; *vacanze pasquali*: dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell’Angelo; *ferie estive*: dal 1° giugno al 30 settembre).

Da ultimo si tenga presente l’individuazione delle attività lavorative operata, in via provvisoriamente sostitutiva, dal decreto 23 ottobre 2004 del Ministero del Lavoro che ha rinviato alla tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923 dove vengono elencate attività che, per il proprio carattere di discontinuità, giustificavano, per il legislatore del 1923, regimi speciali in materia di orario di lavoro e che pertanto si prestano ad essere considerate come parametro oggettivo ai fini dell’individuazione, richiesta dall’art. 34, comma 1, D.Lgs.n. 276/2003, delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche di ogni settore. La Circolare ministeriale n. 4/2005 ha inoltre chiarito che “*le attività ivi indicate devono essere considerate come parametro di riferimento oggettivo (...) i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell’ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente*”.

Quesito n. 115 del 3 ottobre 2011 – Utilizzo del libro unico del lavoro in luogo del prospetto di paga.

La Circolare n. 23 del 30 agosto 2011 del Ministero del Lavoro è intervenuta per adeguare il sistema sanzionatorio in materia di Libro Unico del Lavoro (LUL) e di prospetti di paga, alla luce delle novità introdotte dall’art. 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato lavoro”). Con specifico riguardo al prospetto di paga di cui alla legge n. 4/1953, la Circolare n. 23/2011 chiarisce che se il datore di lavoro utilizza il LUL anche per adempiere all’obbligo di redazione e consegna del prospetto di paga (secondo quanto previsto dall’art. 39, comma 5, del D.L. n. 112/2008) la condotta illecita di omessa, errata o incompleta redazione va sanzionata soltanto con riferimento al LUL, punendo la condotta presupposta.

Riguardo alla condotta materiale che il datore di lavoro deve tenere affinché si possa rientrare nella casistica cui il Ministero del Lavoro fa esplicito riferimento, al fine di ottenere un trattamento sanzionatorio di favore, consiste nella consegna al lavoratore (a ciascun lavoratore, anche in modalità telematica) di una copia del libro unico del lavoro effettivamente elaborato con riferimento alla sola parte contenente i dati retributivi, previdenziali e fiscali, senza integrarlo con il calendario presenze.

Evidentemente, tuttavia, la copia offerta al lavoratore, perché non si tratti di prospetto di paga ex legge n. 4/1953 ma di LUL ex art. 39 del D.L. n. 112/2008, dovrà corrispondere al LUL elaborato con riguardo anche alla numerazione sequenziale, con riguardo alle scritturazioni attinenti ai dati retributivi, previdenziali e fiscali.

La consegna del LUL semielaborato (senza numerazione sequenziale) è perfettamente legittima e consente di adempiere agli obblighi della legge n. 4/1953, ma non trattandosi di copia della parte del LUL elaborato contenente i dati indicati dalla Circolare n. 23/2011 non permetterà di usufruire del trattamento sanzionatorio di favore poiché si è inteso elaborare due distinti documenti e non già utilizzare il solo LUL già elaborato fornendone al lavoratore una copia parziale.

Quesito n. 116 del 3 ottobre 2011 – Appalto di servizi.

Con la Circolare del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 5 dell’11 febbraio 2011 sono stati evidenziati tutti i requisiti di genuinità, con riguardo al rischio d’impresa, alla cd. “soglia minima di imprenditorialità”, agli appalti “*labour intensive*”, alle verifiche documentali (anche con registro delle imprese, libro giornale e inventari, libro unico del lavoro), con il riconoscimento

esplicito delle due tipologie di reazione punitiva, come già in essere presso questa Direzione: l'appalto illecito (50 euro di ammenda per lavoratore e per giornata) e l'appalto fraudolento (70 euro di ammenda per giornata e per lavoratore con prescrizione obbligatoria a regolarizzare i lavoratori da parte dell'utilizzatore fraudolento).

Nel caso astrattamente rappresentato della impiegata dell'appaltatore che si reca ad operare stabilmente presso il committente svolgendo, con attrezzature del committente, attività espressamente finalizzate al processo produttivo del committente, sembrano sussistere le condizioni per disconoscere la genuinità dell'appalto.

Quesito n. 117 del 3 ottobre 2011 – Festività cadente di domenica. Retribuzione durante CIGS.

L'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, come sostituito dall'art. 1 della legge 31 marzo 1954, n. 90, prevede testualmente che *“nelle ricorrenze della festa nazionale (2 giugno) dell'anniversario della liberazione (25 aprile) della festa del lavoro (1° maggio) e nel giorno dell'unità nazionale (4 novembre) lo Stato gli Enti pubblici ed i privati datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti i quali siano retribuiti non in misura fissa ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio”* (comma 1) e che *“ai salariati retribuiti in misura fissa che prestino la loro opera nelle suindicate festività è dovuta oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo. Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica spetterà ai lavoratori stessi oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera”* (comma 4).

Il Ministero del Lavoro si è occupato della questione posta dall'interrogante, relativa al trattamento economico da corrispondersi ai lavoratori di una azienda in CIGS per la festività del 1° maggio cadente di domenica, con Circolare n. 64183 del 19 ottobre 1972, e da ultimo, con Messaggio n. 13552 del 12 giugno 2009, l'Inps ha definitivamente chiarito che:

- relativamente ai lavoratori retribuiti in misura fissa mensile le festività civili, nazionali e religiose, non comportano riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali, atteso che la retribuzione si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non subisce alcuna variazione per la circostanza che alcune di queste giornate coincidano con le festività, anche per gli operai retribuiti con paga mensilizzata;

- con riguardo ai lavoratori retribuiti non in misura fissa ma in rapporto alle ore, le festività nazionali devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro.

Quesito n. 118 del 3 ottobre 2011 – Calcolo trattenuta per mancato preavviso.

Premesso che non compete al Centro di Elaborazione Dati (CED), ma al solo Consulente del lavoro che lo assiste ai sensi della legge n. 12/1979, individuare i criteri di calcolo da seguire per la corretta valorizzazione della trattenuta da operare nei riguardi di un lavoratore che non abbia rispettato il periodo di preavviso nel recedere dal rapporto di lavoro, va rilevato che, in base agli elementi di conoscenza offerti, il conteggio operato risulta a danno del lavoratore non essendo stata individuata correttamente la retribuzione effettiva del periodo del mancato preavviso.

Quesito n. 119 del 3 ottobre 2011 – Consegna del prospetto di paga con PEC.

Ai sensi dell'art. 1 della legge 5 gennaio 1953, n. 4, il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare a ciascun dipendente, all'atto della corresponsione della retribuzione, un prospetto di paga, detto anche busta paga o cedolino paga, in cui vanno indicati: cognome e nome, la qualifica, il periodo cui si riferisce la retribuzione, l'assegno per il nucleo familiare e tutti gli altri elementi che compongono la retribuzione, nonché le relative trattenute.

Il prospetto di paga deve recare la firma o il timbro del datore di lavoro ed è sottoscritto dal lavoratore, all'atto della corresponsione della retribuzione.

Stante la natura e il valore legale della Posta Elettronica Certificata (PEC) deve ritenersi che la consegna ai singoli lavoratori del prospetto di paga mediante PEC possa rivestire identico valore rispetto alla firma del datore di lavoro per il dipendente, nonché per l'azienda alla controfirma per ricevuta da parte del lavoratore che riceve nella propria PEC il cedolino mensile in formato “.pdf” o altro formato leggibile.

Quesito n. 120 del 3 ottobre 2011 – Doppio rapporto di lavoro *part-time*.

Il nostro ordinamento non contempla alcuna disposizione normativa che vieti espressamente la stipula di un rapporto di lavoro da parte di un lavoratore che abbia in essere un diverso e ulteriore rapporto lavorativo con altro datore di lavoro.

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

Inoltre, in relazione ai profili inerenti l'orario lavorativo complessivamente svolto dal lavoratore nell'espletamento delle attività prestate, deve raccomandarsi una peculiare attenzione in quanto l'orario di lavoro deve essere organizzato in modo tale che risulti pienamente compatibile con le primarie esigenze di tutela della salute e sicurezza della persona che lavora. Tale principio è stato esplicitamente richiamato dal Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 8 del 3 marzo 2005, in cui si è precisato che: *“il lavoratore ha diritto al riposo giornaliero anche qualora sia titolare di più rapporti di lavoro. Peraltro, poiché non esiste alcun divieto di essere titolari di più rapporti di lavoro non incompatibili, il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività lavorativa nel rispetto dei limiti indicati e fornire ogni altra informazione utile in tal senso”*.

La stessa indicazione è stata ribadita anche con interpello n. 4581 del 10 ottobre 2006 sull'ipotesi specifica del cumulo di più rapporti di lavoro a tempo parziale con più datori di lavoro. In particolare il Ministero ha ricordato che *“resta fermo l'obbligo del rispetto dei limiti di orario di lavoro e del diritto al riposo settimanale del lavoratore, come disciplinati dal d.lgs. n. 66/2003”*. Resta inteso, peraltro, che ciascuno dei due datori di lavoro potrà rispondere esclusivamente per il proprio diligente adempimento agli obblighi sanciti dal d.lgs. n. 66/2003.

Per ciascun datore di lavoro, quindi, la prestazione resa nel contesto del normale orario di lavoro settimanale prestabilito sarà ordinaria, rientrando nel normale orario di lavoro, non essendo soggetta a cumulo con l'orario lavorativo settimanale espletato presso l'altro datore di lavoro (dovendo tuttavia essere ben distinte e assolutamente differenziate le due realtà aziendali, senza alcuna commistione nella compagine sociale e nelle vesti datoriali).

Quesito n. 121 del 3 ottobre 2011 – Consegna del prospetto di paga senza indicazione del LUL.

La Circolare n. 23 del 30 agosto 2011 del Ministero del Lavoro è intervenuta per adeguare il sistema sanzionatorio in materia di Libro Unico del Lavoro (LUL) e di prospetti di paga, alla luce delle novità introdotte dall'art. 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato lavoro”).

Con specifico riguardo al prospetto di paga di cui alla legge n. 4/1953, la Circolare n. 23/2011 chiarisce che se il datore di lavoro utilizza il LUL anche per adempiere all'obbligo di redazione e consegna del prospetto di paga (secondo quanto previsto dall'art. 39, comma 5, del D.L. n. 112/2008) la condotta illecita di omessa, errata o incompleta redazione va sanzionata soltanto con riferimento al LUL, punendo la condotta presupposta.

Riguardo alla condotta materiale che il datore di lavoro deve tenere affinché si possa rientrare nella casistica cui il Ministero del Lavoro fa esplicito riferimento, al fine di ottenere un trattamento sanzionatorio di favore, consiste nella consegna al lavoratore (a ciascun lavoratore, anche in modalità telematica) di una copia del libro unico del lavoro effettivamente elaborato con riferimento alla sola parte contenente i dati retributivi, previdenziali e fiscali, senza integrarlo con il calendario presenze.

Evidentemente, tuttavia, la copia offerta al lavoratore, perché non si tratti di prospetto di paga ex legge n. 4/1953 ma di LUL ex art. 39 del D.L. n. 112/2008, dovrà corrispondere al LUL elaborato con riguardo anche alla numerazione sequenziale, con riguardo alle scritturazioni attinenti ai dati retributivi, previdenziali e fiscali.

La consegna del LUL semielaborato (senza numerazione sequenziale) è perfettamente legittima e consente di adempiere agli obblighi della legge n. 4/1953, ma non trattandosi di copia della parte del LUL elaborato contenente i dati indicati dalla Circolare n. 23/2011 non permetterà di usufruire del trattamento sanzionatorio di favore poiché si è inteso elaborare due distinti documenti e non già utilizzare il solo LUL già elaborato fornendone al lavoratore una copia parziale.

Quesito n. 122 del 3 ottobre 2011 – Cumulo rapporti a termine anche con lavoro a chiamata.

Un rapporto di lavoro a termine tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti, a norma del D.Lgs. n. 368/2001, fatte salve diverse previsioni da parte della contrattazione collettiva, non deve e non può complessivamente superare i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi – indipendentemente dai periodi di interruzione intercorsi tra un contratto e l'altro ed anche a prescindere dalla categoria contrattuale cui il termine è stato apposto, compresi quindi i contratti di lavoro a chiamata –; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà a tempo indeterminato.

Tuttavia un ulteriore successivo contratto a termine fra le medesime parti può essere stipulato una sola volta a condizione che la stipula dello stesso avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente e con l'assistenza di un rappresentante delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul territorio nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Pertanto, in caso di mancato rispetto di tale procedura o nel caso in cui tale contratto dovesse superare il termine convenuto, il rapporto di lavoro si intenderà a tempo indeterminato (art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni).

Quesito n. 123 del 3 ottobre 2011 – Lavoro a domicilio a tempo determinato.

La gestione amministrativa di un rapporto di lavoro a termine instaurato con un lavorante a domicilio deve necessariamente rispettare sia le previsioni normative contenute nella legge n. 877/1973 per il lavoro a domicilio, sia quelle per il lavoro a tempo determinato dettate dal D.Lgs. n. 368/2001, fatte salve eventuali specifiche previsioni da parte della contrattazione collettiva.

Quesito n. 124 del 20 ottobre 2011 – Apprendistato: orario lavorativo del tutor.

Il tutor aziendale è figura prevista e disciplinata dal D.M. 8 aprile 1998 e dal D.M. 28 febbraio 2000.

Compito del tutor, che può affiancare al massimo cinque apprendisti, è quello di: garantire il collegamento tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna, trasmettere al giovane lavoratore l'insegnamento necessario per lo svolgimento dell'attività lavorativa, esprimere le proprie valutazioni sulle competenze professionali acquisite dall'apprendista.

Al fine di svolgere correttamente le proprie funzioni il tutor dovrà possedere i requisiti previsti dalla decretazione ministeriale a condizione che il proprio orario di lavoro, a prescindere dalla tipologia contrattuale ad orario modulato o flessibile con la quale il tutor è assunto, gli permetta di

assistere effettivamente l'apprendista nel concreto svolgimento della prestazione lavorativa che deve essere resa in base alle previsioni contrattuali.

Quesito n. 125 del 20 ottobre 2011 – Apprendistato limitazioni quantitative.

L'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, nel disciplinare i limiti quantitativi, di assunzione degli apprendisti non fa altro che richiamare il combinato disposto di cui all'art. 2, comma 3, della legge n. 25/1955, come modificato dalla legge 2 aprile 1968, n. 424, in uno con la “deroga” dell'art. 21, comma 1, della legge n. 56/1987, lasciando ferme le diverse disposizioni contenute nell'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443, secondo cui il limite massimo degli apprendisti viene valutato in prospettiva dei limiti dimensionali delle imprese qualificabili come artigiane, in numero variabile a seconda del settore di attività dell'azienda.

Il rispetto dei limiti quantitativi deve essere verificato, peraltro, anche con riferimento all'eventuale assunzione *part-time*, giusto quanto affermato dal Comitato regionale per i rapporti di lavoro delle Marche con decisione n. 2 del 17 gennaio 2006, secondo il quale ai fini del computo degli apprendisti assunti per la verifica del rispetto dei limiti quantitativi di assunzione, occorre valutare l'effettiva consistenza dell'assunzione, con riferimento specifico alle unità di personale in forza, anche considerando le previsioni in materia stabilite con riguardo alle assunzioni a tempo parziale dall'art. 6 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (criterio del *pro rata temporis*). Permane, tuttavia, un limite che deve considerarsi invalicabile, relativo alla concreta ed effettiva possibilità di erogare la formazione e di “seguire” l'addestramento degli apprendisti pur assunti in numero superiore perché in regime di tempo parziale: in effetti, unanime appare l'opinione secondo la quale il fondamento della apposizione di un limite quantitativo per l'assunzione di apprendisti è da rinvenirsi nel nesso fra formazione e lavoro tipico del rapporto di apprendistato, considerato nella sua origine “al singolare” ovvero nella sua odierna declinazione “al plurale”.

Il Ministero del Lavoro, con Interpello n. 11 del 2 aprile 2010, ha chiarito che il numero massimo di apprendisti da assumere può essere individuato anche riferendosi alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'impresa principale, alla quale altre imprese sono legate da uno stretto collegamento, funzionale e produttivo, consentendo il computo di lavoratori rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista.

Per quanto sopra i lavoratori qualificati e specializzati da assumere come parametro per il calcolo del numero complessivo di apprendisti assumibili devono essere occupati con tipologie contrattuali di tipo stabile e continuativo e, in ogni caso, garanti di una presenza al lavoro per tutto il periodo di durata dell'apprendistato. Inoltre, nel caso rappresentato, stante quanto chiarito dal Ministero, il calcolo potrà tenere conto dell'intero assetto organizzativo della società.

Quesito n. 126 del 20 ottobre 2011 – Lavoro occasionale accessorio in impresa familiare.

A disciplinare il lavoro occasionale accessorio sono gli artt. 70 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, come modificati da ultimo dal D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, e dal D.L. n. 5/2009, convertito dalla legge n. 33/2009.

Riguardo alla possibilità di svolgere tali prestazioni nei confronti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-*bis* cod. civ., va rilevato che si tratta di tutte le imprese familiari, nelle quali collaborano con l'imprenditore il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado, prestando la loro attività nell'impresa in modo continuativo e prevalente, senza che si configuri altra fattispecie di rapporto di lavoro. Per tale tipologia di lavoro accessorio sono state dettate istruzioni dettagliate e specifiche da parte dell'Inps, con Circolare n. 76/2009, stante il differente trattamento contributivo previsto. Le imprese familiari che rilevano ai fini della disciplina sul lavoro accessorio sono quelle regolate (la prassi invero – Circolare Inps n. 76/2009 – indica inoltre che le imprese familiari debbano essere “legalmente costituite”, senza tuttavia che sia rinvenibile alcuna norma che statuisca obblighi formali di costituzione delle stesse) dall'art. 230-*bis* cod. civ., indipendentemente

dalla forma giuridica assunta dall'imprenditore (titolare di impresa individuale, società in nome collettivo, socio accomandatario di s.a.s. e socio di s.r.l.) e dalla gestione previdenziale (artigiani e commercianti) cui sono iscritti i titolari e/o soci dell'impresa familiare stessa.

Dal 1° gennaio 2010, per effetto della legge n. 191/2009, è stato modificato il dettato normativo precedente, che limitava questa possibilità oggettiva di lavoro accessorio ai soli settori del commercio, turismo o servizi. L'ambito di applicazione della norma sul lavoro accessorio considera le imprese familiari nella qualità di committenti nei riguardi di soggetti estranei all'imprenditore e all'impresa familiare, secondo due distinte fattispecie:

a) l'impresa familiare utilizza prestatori all'interno dell'attività normalmente esercitata (art. 70, lett. g) e fa ricorso ai buoni lavoro alla sola condizione di applicare il regime contributivo e assicurativo del lavoro subordinato (art. 72, comma 4-bis), con riflesso anche sul valore netto del buono per il prestatore;

b) l'impresa familiare si avvale del lavoro accessorio per le altre tipologie previste dall'art. 70, comma 1, e utilizza i *voucher* ordinari con il regime contributivo e assicurativo agevolato, secondo quanto chiarito dalla Circolare Inps n. 104/2008.

In entrambi i casi, l'importo complessivo dei compensi per singola impresa familiare non può essere superiore, per ciascun anno fiscale, a 10 mila euro.

Quesito n. 127 del 20 ottobre 2011 – Lavoro occasionale accessorio.

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

Tuttavia le situazioni prospettate sembrano escludere la possibilità di utilizzare il lavoro occasionale di tipo accessorio in quanto, nel caso di specie, le prestazioni lavorative del pensionato non risulterebbero svolte a favore dell'utilizzatore finale, bensì dell'impresa edile che si pone come intermediario con il committente.

A ciò osta la stessa finalità per la quale il legislatore 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 una impresa impegnata a gestire abitualmente i rapporti di lavoro in essere con il personale assunto, come nel caso esposto.

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"*. Posizione più di recente confermata dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 34 del 29 settembre 2010.

Quesito n. 128 del 20 ottobre 2011 – Cooperative sociali e agevolazioni.

Nel caso rappresentato di una cooperativa sociale a responsabilità limitata che a seguito della cessazione di un appalto pubblico nel settore scolastico, per affiancamento disabili, assegnato dal

Comune ad altro appaltatore, licenzia per mancata riaggiudicazione dell'appalto i propri dipendenti, non sembrano sussistere ostacoli alla assunzione agevolata di altro personale operante in altro territorio provinciale anche a norma dell'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407.

Anzitutto, infatti, la cessazione dei rapporti di lavoro preesistenti è stata determinata dalla aggiudicazione di un appalto ad altra cooperativa, la quale ultima in forza di quanto previsto dall'art. 37 del Ccnl Cooperative Sociali ha avuto il conseguente obbligo di riassumere tutti i lavoratori già impiegati nell'appalto con passaggio diretto.

In secondo luogo la citata disposizione della legge n. 407/1990 assicura le agevolazioni previste alle aziende che assumono con contratto a tempo indeterminato lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale, quando le assunzioni non sono effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti per qualsiasi causa licenziati o sospesi, e, da quanto rappresentato, non pare che la cooperativa sociale di che trattasi abbia, con le nuove assunzioni, materialmente "sostituito" alcuno dei propri ex dipendenti, essendo la disposizione contrattuale collettiva sopra richiamata cogente a migliore e maggior tutela dei lavoratori.

Quesito n. 129 del 20 ottobre 2011 – Effetti verbale di conciliazione.

Nel caso rappresentato, all'esito del tentativo obbligatorio di conciliazione, esperito in sede sindacale l'11 aprile 2001, il lavoratore, in esito alla procedura di cui agli artt. 411-412 c.p.c., come modificati dalla legge 11 giugno 1973, n. 533, rinunciava, in base a quanto disposto dall'art. 2113 cod.civ., a qualsiasi diritto maturato in esito ad eventuali aumenti contrattuali e a prestazioni di lavoro straordinario, da ritenersi assorbiti nella somma pattuita a fronte della riassunzione utile ad evitare una cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

La problematica pare doversi ricostruire in ordine alla radicale nullità, ex art. 1418 cod.civ., delle transazioni poste in essere dal lavoratore con riguardo a diritti nascenti dal rapporto di lavoro in essere, ma non ancora sorti e, comunque, che si pongono nel futuro svolgimento della prestazione di lavoro in forme e modi diversi e migliori (in quanto derivanti da norme inderogabili di legge o di contratto collettivo) rispetto a quanto pattuito in senso peggiorativo. In proposito la giurisprudenza si è espressa affermando, esplicitamente, che: *«il regime di eventuale mera annullabilità degli atti contenenti rinunce del lavoratore a diritti garantiti dal norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, previsto dall'art. 2113 cod. civ., riguarda le ipotesi di rinuncia a un diritto già acquisito, mentre in caso di rinuncia all'incidenza dell'anzianità maturata ad una certa data del rapporto di lavoro sui diritti, derivanti da norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, ancora non acquisiti nel patrimonio del rinunciante, la rinuncia viene ad assumere il valore di un atto diretto a regolamentare gli effetti del rapporto di lavoro in maniera diversa da quella fissata in maniera inderogabile dalle norme di legge o di contratto collettivo, e ciò ne determina la nullità a norma dell'art. 1418 cod. civ. o l'invalidità o l'inefficacia a norma dell'art. 2077 cod. civ.»* (così, testualmente, Cass. Civ., Sez. Lav., 8 novembre 2001, n. 13834; conforme Cass. Civ., Sez. Lav., 5 agosto 2000, n. 10349). Allo stesso modo, in precedenza, la Suprema Corte aveva già statuito che: *«la rinuncia del lavoratore subordinato a diritti futuri ed eventuali è radicalmente nulla ai sensi dell'art. 1418 cod.civ. e non annullabile previa impugnazione da proporsi nel termine di cui all'art. 2113 cod. civ., riferendosi tale ultima norma ad atti dispositivi di diritti già acquisiti e non ad una rinuncia preventiva, come tale incidente sul momento genetico dei suddetti diritti»* (in questo senso, espressamente, Cass. Civ., Sez. Lav., 14 dicembre 1998, n. 12548). Tanto in dottrina, quanto in giurisprudenza, dunque, può dirsi definitivamente acquisito l'assunto per il quale sono da considerarsi radicalmente nulli, poiché rimangono al di fuori dello spettro normativo di cui all'art. 2113 cod.civ., gli atti e le pattuizioni che impediscono al lavoratore la personale acquisizione di uno o più diritti non ancora materialmente fruibili (fase genetica del diritto).

Non rientra, dunque, nel regime di cui all'art. 2113 cod. civ. la rinuncia (o la transazione) relativa a diritti che ancora non appartengono alla sfera giuridica soggettiva del lavoratore, essendo il

patto dismissivo anteriore alla insorgenza dei diritti stessi, pertanto, limitatamente a tale profilo, l'accordo conciliativo potrà essere esaminato ed analizzato ai fini del calcolo delle spettanze maturate "de futuro" rispetto al tempo dell'intesa transattiva.

Quesito n. 130 del 3 ottobre 2011 – Congedi e permessi.

Le ultime novità legislative in materia di permessi e congedi durante il rapporto di lavoro sono state introdotte con il decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119 (pubblicato in G.U. 27 luglio 2011, n. 173), mediante il quale è stata data attuazione all'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183 per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi, coniugando l'effettività dei diritti del lavoratore con la prevenzione e il contrasto agli abusi nella fruizione dei permessi.

Quesito n. 131 del 20 ottobre 2011 – Riposo settimanale lavoratori minori.

Ai minori viene anche garantita una speciale disciplina dei riposi settimanali, dovendo essere assicurato un riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica, sebbene tale periodo, per ragioni di ordine tecnico-organizzativo può essere ridotto, ma non può essere inferiore a 36 ore consecutive.

Ai sensi dell'art. 26, comma 3, della legge n. 977/1967, come sostituito dall'art. 14 del D. Lgs. n. 345/1999 la violazione di tale disposizione costituisce reato contravvenzionale punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore a 6 mesi o dell'ammenda fino a euro 5164.

Va tenuto presente, peraltro, che la Suprema Corte con sentenza Cass. Pen. Sez. III, 16 luglio 2005, n. 26391, ha stabilito che al minore (specie se prossimo alla maggiore età) impegnato in un rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere concesso un riposo settimanale di un solo giorno senza che il datore di lavoro incorra nel reato. In argomento, inoltre, depongono contro la sussistenza del reato in casi simili a quello rappresentato anche le argomentazioni contenute in Cassazione Penale, Sez. III, 29 luglio 2011, n. 30238 e in Cassazione Penale, Sez. III, 31 maggio 2002, n. 21428.

Che il reato potesse non dirsi sussistente nel caso di specie segnalato, d'altro canto, trova conferma anche alla luce della risposta ad interpello 22 dicembre 2010, n. 45 nella quale il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha riconosciuto la possibilità, per gli adolescenti impiegati presso imprese che producono pasta fresca artigianale, della fruizione del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica (cfr. anche art. 89 CCNL Turismo).

Quesito n. 132 del 20 ottobre 2011 – Lavoro a termine e lavoro intermittente.

Con risposta a quesito n. 101 dell'11 novembre 2009 questa Direzione ha già rappresentato al Suo Studio gli effetti del superamento dei limiti previsti per il rapporto di lavoro a tempo determinato.

Con risposta a quesito n. 122 del 3 ottobre 2011 si è chiarito che fra i rapporti di lavoro a tempo determinato rientrano anche quelli di lavoro a chiamata, naturalmente a condizione che gli stessi abbiano registrato attività lavorativa durante il periodo di occupazione.

Nella risposta ad interpello n. 72 del 12 ottobre 2009 il Ministero del Lavoro, richiamando la precedente Circolare n. 4/2005, ha affermato che ai fini della instaurazione di un rapporto di lavoro a chiamata a tempo determinato non si devono rispettare i limiti e i vincoli causativi previsti dal D.Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni.

Non sembra potersi trarre dalle indicazioni ministeriali anche l'affermazione che si pretende vedersi acquisita in via di risposta a quesito circa la non computabilità del rapporto di lavoro a tempo determinato nelle forme del lavoro intermittente nel cumulo dei 36 mesi di durata massima della generalità dei rapporti a termine.

Quesito n. 133 del 20 ottobre 2011 – Indennità di mensa CCNL Edilizia artigiani.

A norma dell'art. 44 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili e affini del 10 luglio 2008, rimette alla contrattazione di secondo livello la regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto e relative indennità sostitutive.

Conseguentemente al fine di stabilire se sussista o meno l'obbligo di corrispondere l'indennità sostitutiva di mensa nel caso rappresentato occorre considerare le previsioni specifiche della contrattazione collettiva aziendale o territoriale.

Quesito n. 134 del 20 ottobre 2011 – Registrazione LUL trasferte ore di viaggio.

Le assenze e le presenze sul lavoro devono avere una corretta valorizzazione che consenta di leggere il dato integrato della parte retributiva con la parte presenze. Per il personale soggetto agli obblighi di orario di cui al D.Lgs. n. 66/2003 le ore svolte in trasferta devono risultare correttamente e puntualmente annotate nel LUL il quale deve recare nella parte retributiva e nel calendario presenze l'indicazione delle giornate valorizzate come trasferta, con specificazione delle ore effettivamente lavorate.

Quesito n. 135 del 20 ottobre 2011 – Orario di lavoro settimanale in caso di trasferta.

Con risposta ad interpello n. 15 del 2 aprile 2010 il Ministero del Lavoro ha ricordato che l'art. 1, comma 2 lett. a), del D.Lgs. n. 66/2003, riprendendo quanto disposto dalla Direttiva 1993/104/CE, definisce l'orario di lavoro come *“qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni”*.

Tale definizione, dunque, ha notevolmente dilatato il concetto di orario lavoro rispetto alla previgente disciplina che si riferiva al concetto di lavoro effettivo, estendendone la nozione a tutte quelle attività che presuppongono una *“messa a disposizione”* a favore del datore di lavoro.

La Circolare n. 8/2005 dello stesso Ministero, peraltro, aveva già in precedenza affermato che *“l'attuale formulazione ha una accezione certamente più ampia, così come ha chiarito la stessa Corte di Giustizia Europea, che ha ritenuto compresi nell'orario di lavoro i periodi in cui i lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dai datori di lavoro e a tenervisi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità”*.

Per quanto sopra, anche tenendo conto della giurisprudenza in argomento (Cass. n. 1202 del 3 febbraio 2000; n. 5359 del 10 aprile 2001; n. 1555 del 3 febbraio 2003; n. 5701 del 22 marzo 2004), si dovrà valutare la contrattazione collettiva di riferimento, e conseguentemente considerare l'orario di lavoro settimanale, anche con riferimento al tempo di viaggio, in ragione del quadro normativo complessivamente richiamato.

Quesito n. 136 del 21 ottobre 2011 – Tirocini formativi e di orientamento.

Con l'articolo 11 del decreto-legge n. 138/2011, come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148/2011, il Legislatore nazionale ha inteso porre in essere una preziosa occasione per avviare, segnatamente sulla scorta di quanto condiviso da Governo, Regioni e parti sociali nell'Accordo del 27 ottobre 2010, una compiuta e indifferibile razionalizzazione del ricorso all'istituto dei tirocini formativi e di orientamento.

Peraltro, come tempestivamente chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 24 del 12 settembre 2011, che l'intervento legislativo in esame non si rivolge alla generalità dei tirocini, tenendo ben presente il necessario riferimento alla presupposta normativa di cui all'articolo 18 della legge n. 196 del 24 giugno 1997 e al decreto ministeriale n. 142 del 25 marzo 1998, non abrogati, né modificati, ma espressamente richiamati dal decreto-legge n. 138/2011.

Tuttavia, soltanto in assenza di specifiche regolamentazioni regionali trovano applicazione l'articolo 18 della legge n. 196/1997 e il D.M. n. 142/1998 contenente il relativo regolamento di attuazione, in ragione di quanto espressamente stabilito dal secondo comma dell'articolo 11 del

decreto legge n. 138/2011 e in combinato disposto con tale ultima disposizione per quanto attiene ai tirocini attivati successivamente al 13 agosto 2011.

Ne consegue, per quanto rappresentato, che anche con riferimento al limite quantitativo di tirocini attivabili nelle singole realtà aziendali, occorrerà applicare la normativa regionale e tenendo presenti le indicazioni normative dettate dall'art. 11 del decreto-legge n. 138/2011.

Quesito n. 137 del 21 ottobre 2011 – Collaborazioni presso società sportive dilettantistiche.

Ai sensi dell'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003 rimangono esclusi dalla normativa sul lavoro a progetto i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nelle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali. I collaboratori di associazioni sportive dilettantistiche con compenso annuo fino a euro 7.500, salvo che siano collaboratori coordinati e continuativi, che sono obbligatoriamente iscritti, non vanno iscritti nel Libro Unico del Lavoro. Il Ministero del Lavoro si è occupato ampiamente della questione nel "Vademecum" del 5 dicembre 2008 (sez. B, n. 24) e, più di recente, con la risposta ad interpello n. 22 del 9 giugno 2010, alla quale si fa riferimento, riportandone di seguito il testo, nella parte essenziale: *"Pertanto, le associazioni e società sportive dilettantistiche che stipulano contratti di collaborazione di cui all'art. 90 della L. n. 289/2002 sono comunque tenute all'obbligo di comunicazione preventiva al competente Centro per l'impiego. In relazione ai compensi erogati da organismi sportivi dilettantistici nei confronti dei tecnici, si deve ricordare che, in base al D.M. del 15 marzo 2005 "gli impiegati, operai, istruttori e addetti agli impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi", a prescindere dalla natura giuridica – subordinata, parasubordinata o autonoma – del rapporto di lavoro sono ricompresi nell'ambito di applicazione della disciplina dell'obbligo di iscrizione all'ENPALS. (...) I rimborsi percepiti dovranno pertanto essere riportati nel Libro Unico del Lavoro, secondo quanto chiarito dallo scrivente Ministero nel Vademecum sezione B, risposta n. 24, in cui si precisa che "si deve distinguere a tal fine fra una prestazione resa in regime di collaborazione coordinata e continuativa, che dovrà essere sempre iscritta sul Libro Unico del Lavoro e l'esecuzione di mansioni o servizi di carattere istituzionale che caratterizza i soci delle associazioni sportive dilettantistiche iscritte nelle rispettive federazioni, non soggette ad obblighi di registrazione". Per quanto riguarda l'individuazione del CCNL di categoria in caso di assunzione di dipendenti – nell'evidenziare la "congruità", nel caso di specie, di una applicazione del CCNL di categoria Impianti sportivi e Palestre – va evidenziato che il consolidato orientamento giurisprudenziale ritiene non più applicabile l'art. 2070, comma 1, c.c. che permetteva di determinare il CCNL in base alla "attività effettivamente esercitata dall'imprenditore" (v. sent. Cass. Civ. Sez. lav. del 09.05.2003, n. 7157; sent. Cass. Civ. Sez. lav. del 05.05.2004, n. 8565; sent. Cass. Civ. Sez. lav. del 13.05.2009, n. 16340). Ciò premesso, si deve far riferimento alla concreta volontà delle parti desumibile dal contratto individuale ovvero dall'applicazione continuata e non contestata di un certo CCNL".*

Quesito n. 138 del 20 ottobre 2011 – Corsi di formazione professionale "in autonomia".

Per essere utilmente e validamente riconosciuti i corsi di formazione professionale svolti anche solo parzialmente all'interno di una singola realtà aziendale, gli stessi dovranno essere autorizzati o accreditati dalle competenti Autorità regionali, e comunque organizzati e svolti, nel rispetto della normativa regionale in materia di formazione professionale, da appositi Enti e/o Organismi.

Quesito n. 139 del 21 ottobre 2011 – Collocamento obbligatorio.

Il numero dei lavoratori occupati ai fini del calcolo della quota di riserva per le assunzioni obbligatorie di cui alla legge n. 68/1999 deve tenere conto anche degli effetti sulla dimensione aziendale dovuti ad operazioni societarie come il trasferimento, la fusione o la cessione di ramo d'azienda. Con la risposta ad interpello n. 30 del 9 agosto 2011 il Ministero del Lavoro è intervenuto per chiarire che gli obblighi di assumere, dettati dall'art. 3, comma 2, della legge n. 68/1999, gravano

sui datori di lavoro il cui organico aziendale supera la soglia dei 15 dipendenti anche se in conseguenza di operazioni societarie.

L'insorgere dell'obbligo di assunzione, peraltro, è collegato alla prima "nuova assunzione", vale a dire ad un effettivo accrescimento del complessivo organico dell'azienda con il sedicesimo occupato. Sul punto l'interpello richiama anche le precedenti circolari ministeriali n. 4 del 17 gennaio 2000 e n. 41 del 26 giugno 2000 per definire l'ampiezza della nozione di "nuova assunzione", evidenziando come la stessa ricomprenda qualsiasi modifica sostanziale dell'assetto occupazionale, anche se derivante da una delle operazioni societarie avviate ex art. 2112 cod. civ.

Il passaggio del personale dal cedente al cessionario fa scaturire una differente base occupazionale per la realtà aziendale che deriva dalla cessione, anche a seguito di trasferimento o fusione. Ai fini del collocamento obbligatorio, conseguenza diretta della trasformazione societaria intervenuta è che per il datore di lavoro, nei confronti del quale i lavoratori conservano tutti i diritti derivanti dal rapporto di lavoro, si realizza un sicuro ampliamento del numero degli occupati. Ne deriva, quindi, che la determinazione della quota di riserva per le assunzioni obbligatorie deve essere operata sull'organico aziendale risultante dal nuovo assetto societario. Ma il lavoratore disabile potrà essere assunto entro un anno dalla prima "nuova" assunzione, aggiuntiva rispetto al numero di dipendenti già in servizio (art. 2, comma 2, D.P.R. n. 333/2000).

Da ultimo l'interpello n. 30/2011 ribadisce che vanno ricomprese fra le nuove assunzioni anche le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti di apprendistato e dei rapporti a termine avvenute prima della trasformazione societaria.

Quesito n. 140 del 21 ottobre 2011 – Lavoratori italiani all'estero.

Per i lavoratori italiani che operano in Paesi extracomunitari sono previste norme particolari, nei loro riguardi, infatti, trovano applicazione le norme di cui al D.L. 31 luglio 1987, n. 317, convertito in legge 3 ottobre 1987, n. 398.

La normativa tutela i lavoratori italiani operanti all'estero, in Paesi extraUE con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, alle dipendenze dei datori di lavoro italiani e stranieri, che devono obbligatoriamente iscrivere detti lavoratori alle seguenti forme di previdenza ed assistenza sociale, con le modalità in vigore nel territorio italiano: assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti; assicurazione contro la tubercolosi; assicurazione contro la disoccupazione involontaria; assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; assicurazione contro le malattie; assicurazione di maternità.

Sono tenuti ad osservare la normativa relativa ai lavoratori italiani assunti nel territorio nazionale o trasferiti da detto territorio per l'esecuzione di opere, commesse od attività lavorative in Paesi extracomunitari, oltre ai datori di lavoro stranieri anche: i datori di lavoro residenti, domiciliati o aventi la propria sede, anche secondaria, nel territorio nazionale; le società costituite all'estero con partecipazione italiana di controllo ai sensi dell'art. 2359, comma 1, cod.civ.; le società costituite all'estero, in cui persone fisiche o giuridiche di nazionalità italiana partecipano direttamente, o a mezzo di società da esse controllate, in misura complessivamente superiore ad un quinto del capitale sociale.

I versamenti sono effettuati sulla base delle retribuzioni convenzionali determinate con apposito decreto ministeriale.

Per il periodo di paga 1° gennaio - 31 dicembre 2011 le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero ai sensi del decreto-legge n. 317/1987, nonché per il calcolo delle imposte sul reddito da lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis, del TUIR (DPR 22 dicembre 1986, n. 917), sono stabilite nella misura risultante, per ciascun settore, dalle tabelle di cui al D.M. 3 dicembre 2010 (G.U. n. 300 del 24 dicembre 2010).

Quesito n. 141 del 1° dicembre 2011 – Sostituzione per maternità.

Di sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo si occupa l'art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001.

In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro in virtù di qualsiasi disposizione del T.U., il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato con l'osservanza delle norme che regolamentano il lavoro a termine (D.Lgs. n. 368/2001).

L'assunzione di personale a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo per motivi attinenti alla maternità può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva. Si tratta di norma che permette un periodo di affiancamento fra sostituito e sostituto, utile per il cosiddetto "passaggio delle consegne" e per un certo addestramento ai compiti che saranno affidati al sostituto.

Quesito n. 142 del 29 novembre 2011 – Iscrizione liste di mobilità lavoratori intermittenti a tempo indeterminato.

Con messaggio n. 7401 del 25 marzo 2011 l'INPS ha fornito specifiche indicazioni circa il riconoscimento dell'indennità di mobilità ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità con indennità riacquisiti con contratto di lavoro subordinato intermittente. In particolare, si è chiarito che, se il lavoratore ha assunto l'obbligo di rispondere alla chiamata del datore di lavoro ed è stato occupato con lavoro intermittente l'indennità di mobilità è sospesa per tutta la durata del contratto; mentre nei casi in cui manchi l'obbligo di risposta alla chiamata l'indennità di mobilità è riconosciuta soltanto per i periodi di non lavoro tra le singole chiamate.

Quanto invece al diritto dei lavoratori "a chiamata" ad essere iscritti nelle liste di mobilità, va ricordato, anzitutto, che possono essere iscritti in lista di mobilità i lavoratori - operai, impiegati, quadri - assunti con contratto di lavoro a carattere continuativo e quindi non a termine o stagionale. In particolare, hanno diritto alla iscrizione in lista di mobilità per effetto dell'art. 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223: i lavoratori licenziati a seguito di riduzione, trasformazione e cessazione di attività o di lavoro da parte di imprese tenute alla effettuazione delle procedure di mobilità (artt. 4 e 24, legge n. 223/1991), vale a dire che occupino più di 15 dipendenti e che intendano effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna o più unità produttive nell'ambito di una stessa provincia (licenziamenti collettivi); i lavoratori licenziati da imprese ammesse al trattamento CIGS che, non potendo reimpiegare tutti o parte dei lavoratori sospesi, avviano le procedure di mobilità (art. 4, legge n. 223/1991); i lavoratori licenziati da privati datori di lavoro non imprenditori (D. Lgs. n. 110/2004), a seguito di procedure di mobilità.

Sotto altro profilo l'iscrizione nella lista di mobilità senza indennità (art. 4, legge 19 luglio 1993, n. 236, di conversione, con modificazioni, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148), 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. Per cui ci si può iscrivere nelle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 236/1993, presentandosi presso il Centro per l'Impiego dal giorno dopo il 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.

Ciò premesso si ritiene che il solo requisito di essere occupati con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato non possa essere utilmente valorizzato dai Centri per l'Impiego senza che vi sia altresì prova dell'assunzione dell'obbligo di risposta alla chiamata e di una occupazione, in concreto, a carattere continuativo, nel rispetto di tutti i requisiti previsti dalla legge.

Quesito n. 143 del 9 novembre 2011 – Lavoro intermittente per i “commessi”.

L'attività commerciale di vendita al dettaglio descritta può avvalersi delle prestazioni di lavoratori “a chiamata” per **causale oggettiva** ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003, senza vincolo di rispettare le limitazioni soggettive o temporali introdotte in base alle altre causali.

In attuazione di tale disposto, secondo quanto previsto dall'art. 40 del medesimo decreto, stante la perdurante assenza dei contratti collettivi che recepissero l'istituto, il Ministero del Lavoro è intervenuto a individuare in via provvisoria i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente. Il D.M. 23 ottobre 2004 ha rinviato, a questo proposito, alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923.

La Circolare ministeriale n. 4/2005 ha inoltre chiarito che *“le attività ivi indicate devono essere considerate come **parametro di riferimento oggettivo** per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinviato per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore. Pertanto **i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente**”.*

Pertanto, è consentita una interpretazione estensiva delle medesime categorie di attività in cui è possibile impiegare lavoratori a chiamata anche per quanto attiene al punto n. 14 del R.D. n. 2657/1923 che consente l'utilizzo di contratti di lavoro intermittente per le prestazioni di *“commessi di negozi nelle città con meno di cinquantamila abitanti”*. Alla luce di quanto sopra, ai fini dell'applicabilità del lavoro intermittente per l'assunzione di un dipendente con qualifica di commesso di negozio non discriminerà né la specifica dimensione del Comune sede dell'attività commerciale, né l'esistenza di un'apposita ordinanza del Prefetto o di altre autorità pubbliche.

Quesito n. 144 del 29 novembre 2011 – Obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Con riferimento alle questioni poste deve preliminarmente evidenziarsi che il Titolo IV del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal Decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, ripropone la distinzione soggettiva delle ipotesi di reato e di illecito amministrativo, in considerazione della speciale rilevanza delle disposizioni in esso contenuto, relative alle misure per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei cantieri temporanei o mobili, soppesando attentamente le responsabilità e gli oneri sanzionatori in capo a ciascuno dei protagonisti del lavoro nei cantieri, riunendo le disposizioni in precedenza contenute nel decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494 e nel DPR 7 gennaio 1956, n. 164, ferme restando, peraltro, le disposizioni già previste anche dal Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 espressamente richiamato già dal D.Lgs. n. 494/1996 per tutto quanto non specificamente disciplinato in esso.

Nella difficoltà di comprendere l'effettiva posizione giuridica dell'interrogante rispetto alle fattispecie lavorative indicate, non essendo affatto chiaro come possa essere considerata impresa esecutrice o affidataria una azienda che occupi soltanto una struttura tecnica di mera progettazione, si deve anzitutto richiamare l'integrale rispetto di quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008, circa gli obblighi connessi ai contratti di appalto e di subappalto.

Quanto poi, specificamente, alle verifiche obbligatorie in capo al committente o al responsabile dei lavori occorre attenersi a quanto disposto dall'art. 90 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché, puntualmente, alle previsioni obbligatorie contenute nell'Allegato XVII, precipuamente riguardo alla verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare.

Tutti gli obblighi relativi alle disposizioni imposte alle imprese affidatarie, peraltro, riguardano l'impresa nel suo complesso e con specifico evidente riferimento ai soggetti che per la stessa operano nei singoli cantieri.

Infine, gli obblighi cui sono tenuti i datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, anche con riferimento alla verifica delle condizioni di sicurezza dei lavori affidati e della applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento, sono dettagliatamente individuati dagli articoli 96 e 97 del D.Lgs. n. 81/2008.

Quesito n. 145 del 29 novembre 2011 – Lavoro accessorio con soggetti percettori di ammortizzatori sociali.

La disciplina in materia di lavoro occasionale accessorio è contenuta negli artt. 70 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni, secondo cui 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. Quanto ai profili procedurali, l'INPS, nel ruolo di concessionario del servizio, con apposite circolari (n. 88 del 9 luglio 2009 in merito all'ampliamento dell'ambito di applicazione ai sensi della legge n. 33/2009; n. 17 del 3 febbraio 2010 in merito all'ulteriore ampliamento dell'ambito di utilizzo ai sensi della legge n. 191/2009) ha dettato le specifiche istruzioni operative.

Con specifico riferimento al quesito posto relativo al ricorso al lavoro occasionale accessorio per i *percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito* per qualsiasi settore di attività, va rilevato che si tratta di una misura sperimentale, introdotta per gli anni 2009 e 2010, poi prorogata, che interessa i percettori di prestazioni di integrazione salariale ovvero di prestazioni connesse con lo stato di disoccupazione (disoccupazione ordinaria, mobilità, trattamenti speciali di disoccupazione edili).

In questa ipotesi di ricorso al lavoro mediante *voucher* il limite massimo dei compensi per lavoro accessorio per il prestatore è fissato in 3.000 euro netti per anno solare, a prescindere dal numero dei committenti, cumulabile per intero con le prestazioni integrative del salario e le altre prestazioni di sostegno del reddito.

Laddove il lavoratore cessi di percepire somme a titolo di ammortizzatori sociali, per integrazione del salario o sostegno del reddito, il ricorso al lavoro occasionale accessorio non potrà più trovare giustificazione a tale titolo.

Quesito n. 146 del 29 novembre 2011 – Collocamento obbligatorio: nuova assunzione.

La risposta ad interpello n. 30 del 9 agosto 2011 ha chiarito che gli obblighi di assumere, di cui all'art. 3, comma 2, della legge n. 68/1999, gravano sui datori di lavoro il cui organico aziendale supera la soglia dei 15 dipendenti anche se in conseguenza di operazioni societarie *ex art. 2112 cod.civ.*, collegando l'insorgenza dell'obbligo effettivo alla prima "nuova assunzione" (Circolari ministeriali n. 4 del 17 gennaio 2000 e n. 41 del 26 giugno 2000).

L'assunzione di un lavoratore a tempo pieno e indeterminato contestualmente all'operazione straordinaria di fusione sembra potersi ricomprendere nell'incremento complessivo determinato dalla operazione di fusione a condizione che per sé sola tale assunzione non determinasse già l'entrata dell'incorporante nella soglia d'obbligo.

Quesito n. 147 del 29 novembre 2011 – Collocamento obbligatorio: seconda nuova assunzione.

Come chiarito dalla risposta ad interpello n. 30 del 9 agosto 2011 gli obblighi di assumere, di cui all'art. 3, comma 2, della legge n. 68/1999, gravano sui datori di lavoro il cui organico aziendale supera la soglia dei 15 dipendenti anche se in conseguenza di operazioni societarie *ex art. 2112 cod.civ.*, con decorrenza dalla prima "nuova assunzione" (Circolari ministeriali n. 4 del 17 gennaio 2000 e n. 41 del 26 giugno 2000).

Ove si effettui l'assunzione di un lavoratore a tempo pieno e indeterminato contestualmente all'operazione straordinaria di fusione che possa essere considerata quale seconda nuova assunzione rispetto all'assetto complessivo della realtà aziendale post-incorporazione, l'azienda dovrà procedere

a richiedere al Servizio Provinciale competente territorialmente, entro 60 giorni dalla seconda assunzione, il nominativo di un lavoratore da occupare ai sensi della legge n. 68/1999, senza necessità di provvedere all'invio del prospetto informativo in modalità telematica (adempimento a scadenza normativa annuale salvo modifiche in organico).

Quesito n. 148 del 29 novembre 2011 – Collocamento obbligatorio: Servizio per l'Impiego competente.

Al fine di adempiere agli obblighi di cui all'art. 3, comma 2, della legge n. 68/1999, l'azienda multilocalizzata può procedere, ai sensi e per gli effetti delle modifiche apportate all'art. 5 della medesima legge dall'art. 9 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, operando in "compensazione" automatica rispetto a situazioni di maggiore occupazione rispetto alla quota d'obbligo nelle sedi operative presenti in determinate realtà territoriali.

Ove non operi in compensazione automatica, il Servizio provinciale per l'Impiego territorialmente competente per richiedere i lavoratori da collocare obbligatoriamente è quello della Provincia in cui si rileva la scopertura dalla quota d'obbligo prevista per legge.

Quesito n. 149 del 29 novembre 2011 – Collocamento obbligatorio: compensazione.

Per adempiere agli obblighi di cui all'art. 3, comma 2, della legge n. 68/1999, l'azienda multilocalizzata può procedere, ai sensi e per gli effetti delle modifiche apportate all'art. 5 della medesima legge dall'art. 9 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, operando in "compensazione" automatica rispetto a situazioni di maggiore occupazione rispetto alla quota d'obbligo nelle sedi operative presenti in determinate realtà territoriali.

Il Ministero del Lavoro con Circolare n. 27 del 24 ottobre 2011 ha chiarito espressamente che la norma riconosce alle imprese che occupano personale in diverse località la possibilità di assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori da collocare obbligatoriamente superiore a quanto previsto per la singola sede di lavoro, portando automaticamente in compensazione le eccedenze rispetto al minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive, specificando che la compensazione non necessita di alcun onere formale né di adempimenti burocratici aggiuntivi; essa opera automaticamente in base alla dichiarazione del datore di lavoro resa nel prospetto informativo.

Quesito n. 150 del 30 novembre 2011 – Rimborsi spese chilometrici LUL.

L'art. 39, comma 2, del decreto-legge n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, stabilisce che tutti i rimborsi spese, anche quando fiscalmente e contributivamente esenti, devono essere registrati sul Libro Unico del Lavoro (di seguito anche LUL); l'annotazione peraltro può limitarsi alla sola indicazione degli importi complessivi, che devono poi essere "specificati" in un documento o riepilogativo a piè di lista, approntato a parte.

Sul LUL, peraltro, non devono essere registrate le somme rimborsate quali mere anticipazioni di spese che il lavoratore ha sostenuto in nome e per conto dell'azienda relativamente a documenti di spesa e fatturazione intestati direttamente al datore di lavoro.

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

Dagli obblighi di registrazione sul LUL possono ritenersi esclusi "tutti quei soggetti che svolgano tali attività in forma professionale o imprenditoriale autonoma, quali, a titolo esemplificativo: agenti e rappresentanti individuali che svolgono l'attività in forma di impresa; amministratori, sindaci e componenti di collegi e commissioni, i cui compensi sono attratti nei redditi di natura professionale", quindi devono essere registrati sul libro unico soltanto gli

amministratori non autonomi, non imprenditori, non professionisti e solo nel mese in cui vi è la materiale corresponsione di rimborsi spese e anche nel mese in cui si effettuano i conguagli dovuti, mentre l'impresa che non occupa dipendenti non è nemmeno tenuta all'istituzione del libro per registrare il solo amministratore che riceve il solo rimborso delle spese sostenute.

Sul piano oggettivo per l'interpello n. 27/2010 rientrano fra le somme soggette a registrazione obbligatoria sul libro unico anche i rimborsi cumulativi di spese effettuate dal dipendente in occasione di missioni collettive purché fiscalmente documentati a mezzo di fatture non intestate all'azienda, né nominativamente riferibili al lavoratore; riguardo poi ai tempi delle registrazioni obbligatorie, l'interpello n. 27/2010, in ragione della natura stessa dell'erogazione dei rimborsi spese, sposa la soluzione del criterio di cassa, e cioè il momento reale del rimborso e quindi della contabilizzazione effettiva delle spese, mentre le modalità di registrazione riguardano i soli totali e non ogni singola spesa.

Quesito n. 151 del 30 novembre 2011 – Lavoro occasionale accessorio: nozione di accessorietà ed occasionalità.

Il lavoro occasionale accessorio, retribuito mediante “voucher” o “buoni lavoro”, di cui all'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, riguarda attività lavorative di natura meramente occasionale e accessorie, non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, e cioè prestazioni di lavoro definite con la sola finalità di assicurare le tutele minime previdenziali e assicurative in funzione di contrasto a forme di lavoro “in nero” e irregolare.

Ciò significa, quindi, che la prestazione lavorativa accessoria può essere resa dai soggetti in possesso dei requisiti richiesti dalla legge ovvero da tutti nei settori e nelle attività espressamente individuati dal Legislatore, nei limiti economici previsti dalla norma (in genere pari a 5000,00 euro netti, vale a dire 6660 euro lordi, pari ad effettivi 4995,00 euro netti) per anno solare e per ciascun committente.

In effetti, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'INPS hanno chiarito che a nulla rileva la qualificazione contrattuale del lavoro accessorio, come autonomo o subordinato, giacché lo stesso trova la sua natura definitoria e la sua collocazione nel semplice svolgersi con caratteristiche di occasionalità e accessorietà determinate, sostanzialmente, dal perdurare della prestazione lavorativa nei limiti della somma netta massima consentita dalla legge, in ragione di anno solare, per singolo committente, a nulla rilevando la circostanza, ad esempio, che l'attività occasionale venga resa, in un determinato periodo dell'anno o del mese o della settimana, anche con orario di lavoro a tempo pieno.

Quesito n. 152 del 30 novembre 2011 – Permesso di soggiorno per motivi religiosi.

Il permesso di soggiorno ottenuto per motivi religiosi non sembra consentire l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 286/1998 il cui Titolo III disciplina la materia del lavoro degli stranieri.

Premesso che il titolo della concessione del visto di ingresso e del successivo rilascio del permesso di soggiorno determina direttamente le attività che lo straniero è autorizzato a svolgere in Italia e che, secondo le previsioni di cui all'All. A del Decreto del Ministero degli Affari Esteri del 12 luglio 2000, “*Il visto per motivi religiosi consente l'ingresso, ai fini di un soggiorno di breve o lunga durata, ai religiosi stranieri, intesi come coloro che abbiano già ricevuto ordinazione sacerdotale, o condizione equivalente, religiose, ministri di culti appartenenti ad organizzazioni confessionali iscritte nell'elenco tenuto dal Ministero dell'interno, che intendano partecipare a manifestazioni di culto o esercitare attività ecclesiastica, religiosa o pastorale*”, la preclusione dell'attività lavorativa per titolari di permesso di soggiorno per motivi religiosi deriva dal combinato disposto delle norme del D.Lgs. n. 286/1998 che prevedono le modalità di ingresso in Italia per lavoro subordinato e la possibilità di svolgere attività di lavoro subordinato con diverso permesso di soggiorno. In particolare l'art. 21

dispone che: “L’ingresso nel territorio dello Stato per motivi di lavoro subordinato, anche stagionale e di lavoro autonomo, avviene nell’ambito delle quote di ingresso stabilite nei decreti di cui all’articolo 3, comma 4”; mentre l’art. 27, primo comma, prevede che: “Al di fuori degli ingressi per lavoro di cui agli articoli precedenti, autorizzati nell’ambito delle quote di cui all’articolo 3, comma 4, il regolamento di attuazione disciplina particolari modalità e termini per il rilascio delle autorizzazioni al lavoro, dei visti di ingresso e dei permessi di soggiorno per lavoro subordinato, per ognuna delle seguenti categorie di lavoratori stranieri [...]”, elencando una serie di situazioni tra le quali non sono inseriti i religiosi.

Infine le ipotesi in cui una determinata tipologia di permesso di soggiorno consente di svolgere anche attività diverse da quella per cui è stato rilasciato sono espressamente e tassativamente previste dallo stesso D.Lgs. n. 286/1998 che dispone all’art. 6 che: “Il permesso di soggiorno rilasciato per motivi di lavoro subordinato, lavoro autonomo e familiari può essere utilizzato anche per le altre attività consentite”; mentre all’art. 14, comma 3, si prevede che: “Il permesso di soggiorno per motivi di studio o formazione consente, per il periodo di validità dello stesso, l’esercizio di attività lavorative subordinate per un tempo non superiore a 20 ore settimanali, anche cumulabili per cinquantadue settimane, fermo restando il limite annuale di 1.040 ore”. Anche in tali casi, come evidente, le norme non indicano il permesso di soggiorno per motivi religiosi che pertanto non sembra consentire l’esercizio di attività lavorativa.

Quesito n. 153 del 6 dicembre 2011 – Autodichiarazione DURC.

Come noto, il DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva) è un certificato che attesta unitariamente e contestualmente la regolarità di una impresa nei pagamenti e negli adempimenti previdenziali, assistenziali e assicurativi, nonché rispetto a tutti gli altri obblighi previsti dalla vigente legislazione nei confronti di Inps, Inail e Casse Edili verificati sulla base della rispettiva normativa di riferimento. L’art. 4, comma 14-bis, del decreto legge n. 70/2011, come convertito dalla legge n. 106/2011, stabilisce espressamente che “Per i contratti di forniture e servizi fino a 20.000 euro stipulati con la pubblica amministrazione e con le società “in house”, i soggetti contraenti possono produrre una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell’articolo 46, comma 1, lettera p), del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, in luogo del documento di regolarità contributiva. Le amministrazioni procedenti sono tenute ad effettuare controlli periodici sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive, ai sensi dell’articolo 71 del medesimo testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 2000”. La disposizione, che è entrata in vigore immediatamente dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge di conversione, consente alle amministrazioni pubbliche (compresi i Comuni, quindi) di non richiedere il DURC, che può essere sostituito da una dichiarazione sostitutiva di atto notorio (resa ai sensi del DPR n. 445/2000) per contratti di “forniture” e “servizi” il cui importo complessivo non superi i 20.000 euro. Resta, ovviamente, in capo alla P.A. contraente l’obbligo di verifica della dichiarazione sostitutiva secondo quanto previsto dal citato DPR. Inoltre, dal 1° gennaio 2012, per effetto dell’art. 44-bis. (L) del DPR n. 445/2000, inserito dall’art. 15, comma 1, lett. d), della legge n. 183/2011, “Le informazioni relative alla regolarità contributiva sono acquisite d’ufficio, ovvero controllate ai sensi dell’articolo 71, dalle pubbliche amministrazioni procedenti, nel rispetto della specifica normativa di settore”.

NOTA BENE - Successivamente alla risposta al quesito ora riportata, con nota n. 619 del 16 gennaio 2012, il Ministero del Lavoro ha escluso l’incidenza sul DURC delle innovazioni in materia di semplificazione di certificazioni e documentazione, ribadendo l’orientamento secondo cui il DURC non può formare oggetto di autocertificazione, in quanto consiste nella attestazione relativa alla correttezza della posizione contributiva aziendale effettuata dopo apposite valutazioni tecniche derivanti dalla applicazione di discipline lavoristiche, contrattuali e previdenziali.

Quesito n. 154 del 6 dicembre 2011 – Assunzione in apprendistato del figlio dopo il Testo Unico.

Anzitutto, seppure il d.lgs. n. 167/2011, recante “*Testo Unico dell’Apprendistato*”, sia entrato formalmente in vigore, per effetto dell’art. 7 del medesimo decreto è vigente, al momento, uno specifico ed espresso regime transitorio valido per 6 mesi (25 ottobre 2011 – 24 aprile 2012), durante il quale, per le regioni e i settori nei quali la “nuova” disciplina non sia immediatamente operativa, continuano a trovare integrale e completa applicazione le “vecchie” regolazioni di legge (nazionale e regionale) e di contrattazione collettiva, come opportunamente chiarito dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 29/2011.

Quanto alla diversa questione relativa alla legittima sussistenza di un rapporto di lavoro genuinamente subordinato fra padre e figlio nel contesto di una impresa individuale, è nota la posizione sostenuta dall’Inps, ai fini previdenziali, con Circolare n. 179/1989, secondo cui “*nei casi in cui i soggetti del rapporto denunciato da imprese individuali o studi professionali siano coniugi, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado conviventi del datore di lavoro, il rapporto si presume gratuito e quindi escluso dall’obbligo assicurativo, senza necessità di accertamenti da parte dell’Istituto, se le parti non forniscono prove “rigorose”, cioè non soltanto formali, ma convincenti nel loro complesso, dell’onerosità del rapporto stesso e della sua natura subordinata*”. Come noto, il lavoro subordinato si fonda sull’effettivo assoggettamento del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, identificabile nel potere di questi di determinare modalità e tempi di esecuzione della prestazione e di esercitare in pieno i poteri direttivo, organizzativo e disciplinare nei confronti del lavoratore. Tale presupposto di etero determinazione, dunque, esige una indagine attenta, specifica e concreta nei casi in cui si intenda stipulare un qualsiasi contratto di lavoro subordinato tra padre e figlio affinché possa essere agevolmente dimostrato che la fattispecie negoziale non sia frutto di una simulazione contrattuale in assenza di un reale vincolo di subordinazione nel rapporto di lavoro.

Quesito n. 155 del 9 novembre 2011 – Distacco.

Nella fattispecie rappresentata non sembra potersi riconoscere la legittimità del distacco operato dalla distaccante nei confronti di una distaccataria che nomina il lavoratore distaccato quale amministratore della società medesima.

Ai sensi dell’art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 devono sussistere tre condizioni specifiche per la legittimità del distacco, vale a dire: l’interesse del distaccante all’impiego del lavoratore presso il distaccataria, la temporaneità del distacco, in quanto non definitivo e la permanenza della titolarità in capo al distaccante del rapporto di lavoro col distaccato.

Nel caso di specie, il ruolo di amministratore che il distaccato andrebbe a rivestire presso la distaccataria non sembra poter identificare quell’interesse e quella temporaneità necessari a riconoscere la legittimità di un distacco.

Piuttosto, sembrerebbe qui porsi una differente questione quale quella del rapporto fra le due società delle quali l’una diretta a rivestire i panni della controllata e l’altra della controllante mediante un dipendente di questa “promosso” ad amministratore della prima. Ma tale vicenda societaria non pare poter transitare nelle forme del distacco del lavoratore subordinato.

Quesito n. 156 del 29 novembre 2011 – Ambito di applicazione CCNL.

L’individuazione del contratto collettivo di diritto comune da applicare al singolo rapporto di lavoro, con riferimento specifico al personale amministrativo di nuova occupazione addetto ai servizi di consulenza, va ricercata anche tenendo presente la giurisprudenza che applica l’art. 2070 cod.civ., per cui si può determinare l’individuazione del CCNL applicabile secondo l’attività concretamente esercitata.

D’altro canto, anche nel caso in cui l’imprenditore eserciti attività plurime – se non hanno distinto carattere autonomo, come invece sembrerebbe nella fattispecie rappresentata – l’appartenenza alla categoria professionale viene determinata dalla giurisprudenza ai sensi del

menzionato art. 2070 cod.civ. (Cass., 23 settembre 2000, n. 12624; Cass., 25 luglio 1998, n. 7333), vale a dire con riferimento all'attività prevalente.

Quesito n. 157 del 6 dicembre 2011 – Assunzione con lavoro intermittente.

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 esclusivamente nel rispetto dei requisiti (oggetti, soggettivi e temporali) previsti dalla normativa vigente e solo in base a quanto sancito dal CCNL di settore per i profili professionali afferenti.

In mancanza di specifiche previsioni contrattuali collettive e in assenza di requisiti soggettivi e oggettivi, l'unico parametro utilizzabile per assumere soggetti con contratto di lavoro subordinato intermittente è quello temporale, di cui all'art. 37 del d.lgs. n. 276/2003, che consente lo svolgimento del lavoro "a chiamata" per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie.

Quesito n. 158 del 12 dicembre 2011 – Ricorsi amministrativi previdenziali e su provvedimenti sanzionatori.

Avverso le pretese contributive avanzate da un Istituto previdenziale possono essere utilizzati diversi strumenti difensivi in sede amministrativa. Se trattasi di attività di accertamento ispettivo con riferimento ad azioni di disconoscimento o riconoscimento o ancora di differente qualificazione di un rapporto di lavoro potrà rivolgersi il datore di lavoro al Comitato regionale per i rapporti di lavoro presso la Direzione regionale del lavoro territorialmente competente ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004. Qualora trattasi invece di attività di accertamento che non è conseguenza di attività di vigilanza o ispettiva in senso proprio si potranno attivare gli strumenti di contenzioso amministrativo di cui alla legge n. 88/1989.

Nei riguardi di provvedimenti sanzionatori amministrativi redatti da ispettori del lavoro o previdenziali a norma della legge n. 689/1981 e dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, con verbale unico di accertamento e notificazione, si potranno attivare gli scritti difensivi (art. 18, legge n. 689/1981) da indirizzare al Direttore della Direzione Territoriale del Lavoro competente ovvero, se trattasi di attività di accertamento ispettivo riferite ad azioni di disconoscimento o riconoscimento o di differente qualificazione di un rapporto di lavoro al Comitato regionale per i rapporti di lavoro (art. 17, D.Lgs. n. 124/2004).

Nel caso di provvedimento sanzionatorio amministrativo che contenga anche le pretese contributive avanzate dall'Istituto previdenziale e si possa attivare il ricorso amministrativo di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004 ovviamente il ricorso sarà unico ed unitario.

Quesito n. 159 del 12 dicembre 2011 – Sanzioni amministrative per Libro Unico del Lavoro.

In caso di accertamenti ispettivi relativi al periodo 1/04/2007 – 31/08/2011 che abbiano dato esito a rilievi sanzionatori per mancate registrazioni sul Libro Unico del Lavoro (LUL) di un imponibile contributivo e della relativa trattenuta previdenziale, le sanzioni amministrative potranno trovare applicazione esclusivamente con riferimento al periodo dal 18/08/2008 in quanto soltanto da tale data trova vigenza piena l'art. 39 del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008 che ha consentito il superamento della generale e totale abolizione delle sanzioni pecuniarie amministrative connesse ad omissioni contributive di cui all'art. 116, comma 12, della legge n. 388/2000.

Quesito n. 160 del 12 dicembre 2011 – Applicazione cumulo giuridico su sanzioni amministrative per omesse registrazioni nel Libro Unico del Lavoro.

La Circolare n. 23 del 30 agosto 2011 del Ministero del Lavoro è intervenuta specificamente in materia di applicazione del cumulo giuridico al sistema sanzionatorio in materia di Libro Unico del Lavoro (LUL).

I chiarimenti ministeriali, con riguardo alle modalità di calcolo e di applicazione delle somme irrogate e ingiunte a titolo di sanzione pecuniaria amministrativa, ribadiscono l'applicazione di tante sanzioni quante sono le mensilità interessate da plurime violazioni per omessa o infedele registrazione, introducendo tuttavia la possibilità per il trasgressore di ottenere, nella ordinanza-ingiunzione, la riduzione delle sanzioni se sussistono i requisiti del concorso formale disciplinato dall'art. 8, comma 2, della legge n. 689/1981 (sanzione più grave aumentata fino al triplo), in ragione dei riflessi di natura previdenziale delle violazioni, sulla base di specifica valutazione, caso per caso, da parte del Direttore del lavoro.

Infine, sempre in argomento, la Circolare n. 23/2011 puntualizza il meccanismo di calcolo e di applicazione delle sanzioni previste dall'art. 39 del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, con riguardo alle omesse e infedeli registrazioni, affermando che laddove il legislatore ha previsto due soglie distinte di penalità, in base al numero dei lavoratori coinvolti dalla condotta illecita del datore di lavoro, il personale ispettivo applicherà una sola sanzione, quella prevista per la singola fattispecie, a seconda che i lavoratori interessati dall'illecito siano da 1 a 10 o più di 11, senza alcun effetto moltiplicatore.

Quesito n. 161 del 12 dicembre 2011 – Modalità di compilazione del modello di comunicazione UniLav.

Il Ministero del Lavoro, con D.D. 15 febbraio 2010, n. 857 e con D.D. 16 marzo 2011, n. 1546, ha aggiornato i modelli per le comunicazioni obbligatorie in caso di instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro mediante modello UniLav. In particolare in caso di trasformazione da rapporto di lavoro a termine in rapporto di lavoro a tempo indeterminato la data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro sarà quella del giorno successivo alla scadenza dell'originario rapporto a tempo determinato.

Quesito n. 162 del 12 dicembre 2011 – Lavoro a chiamata in attività di parrucchiere ed estetista.

Ai sensi dell'art. 34 del d.lgs. n. 276/2003 il contratto di lavoro intermittente (c.d. "a chiamata") può essere stipulato, in qualsiasi settore (come nella fattispecie in esame inerente il settore gomma e plastica) e per qualsiasi attività o mansioni, esclusivamente con soggetti con meno di 25 anni di età ovvero con lavoratori con più di 45 anni, anche pensionati. Inoltre, il Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 37/2008, ha affermato 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.

Per quanto concerne l'intermittente per requisiti oggettivi, in assenza di specifiche previsioni nel CCNL applicato che abbiano individuato le condizioni in cui risulta possibile utilizzare il contratto di lavoro a chiamata, lo stesso può essere stipulato in presenza delle attività di cui al R.D. n. 2657/1923 (disciplinante i regimi speciali di orario di lavoro a causa della discontinuità e della saltuarietà delle lavorazioni elencate), così come richiamato dal D.M. 23 ottobre 2004. A tale riguardo il Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 4/2005, ha chiarito che il richiamo alle tipologie di attività contenute nel R.D. va inteso nel senso di una individuazione delle attività indicate come "parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinviato per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore". Pertanto i requisiti dimensionali e le altre

limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente. Appare, quindi, consentita una interpretazione estensiva delle medesime categorie di attività in cui è possibile impiegare lavoratori a chiamata anche per quanto attiene ai punti nn. 22 e 23 del R.D. n. 2657/1923 che consente l'utilizzo di contratti di lavoro intermittente per le prestazioni di "barbieri, parrucchieri da uomo e da donna" e di "personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici)".

Quesito n. 163 del 12 dicembre 2011 – Lavoro occasionale accessorio in agricoltura.

Per effetto dell'art. 22 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2009, e, in seguito, dell'art. 7ter del D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, come convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, e dall'art. 2, commi 148 e 149, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, con la proroga al 31 dicembre 2011 per gli interventi sperimentali in base al D.P.C.M. 25 marzo 2011 e all'art. 1 del D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, la disciplina del lavoro occasionale accessorio, contenuta negli articoli 70 e 72 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, già più volte oggetto di modifica negli ultimi anni, si completa con la definitiva attuazione dell'istituto, così come evidenziato e semplificato dalle Circolari Inps n. 81 del 31 luglio 2008, n. 94 del 27 ottobre 2008, n. 104 del 1° dicembre 2008, n. 44 del 24 marzo 2009, n. 76 del 26 maggio 2009, n. 88 del 9 luglio 2009 e n. 17 del 3 febbraio 2010, nonché alla Nota Inail del 4 dicembre 2008, si aggiunga poi il *Vademecum* pubblicato dal Ministero del Lavoro e dall'Inps congiuntamente il 27 luglio 2009. Le diverse tipologie di attività lavorativa che sono ammesse al lavoro occasionale accessorio mediante *voucher* cartaceo o telematico, in base al nuovo testo dell'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, devono essere individuate separatamente, distinte per lavorazioni e mansioni (profilo oggettivo) o per categorie di lavoratori (profilo soggettivo). Il Ministero del Lavoro ha chiarito (Circolare n. 34 del 29 settembre 2010) che nel rispetto delle condizioni soggettive ed oggettive previste dalla legge (art. 70, D.Lgs. n. 276/2003), il ricorso al lavoro accessorio è possibile anche con riferimento alle figure professionali normalmente ricorrenti nell'organizzazione del lavoro dell'impresa utilizzatrice.

Con riferimento alle attività agricole va evidenziato che si tratta delle attività a carattere stagionale dell'agricoltura che possono essere effettuate mediante *voucher* da pensionati, giovani studenti al di sotto dei 25 anni, e dalle persone addette esclusivamente ai servizi domestici della propria famiglia (si parla testualmente nella norma di "casalinghe", ma l'istituto deve riferirsi anche alle persone di sesso maschile addette ai medesimi servizi).

La Circolare Inps n. 88/2009 ha chiarito che il riferimento alle casalinghe deve intendersi un soggetto, di ambo i sessi, che svolge, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari e che non presti attività lavorativa autonoma o alle dipendenze di terzi. Peraltro, onde "dare certezza agli operatori sul corretto ambito di applicazione della normativa sul lavoro accessorio in ordine alle casalinghe impegnate in attività agricole di carattere stagionale", l'Inps chiarisce che, in linea con i contenuti dell'Avviso comune in materia di lavoro e previdenza in agricoltura sottoscritto dalle parti sociali del settore il 26 giugno 2009, per l'accesso al lavoro accessorio in agricoltura si deve intendere per "casalinga" solo il soggetto che non ha prestato lavoro subordinato in agricoltura nell'anno in corso e in quello precedente. Inoltre il lavoro accessorio in agricoltura potrà riguardare qualsiasi attività se le prestazioni sono rese a favore degli agricoltori con basso volume di affari (non superiore a 7.000 euro annui). Con Interpello n. 30 del 6 luglio 2010 il Ministero ha ricompreso fra le "attività agricole di carattere stagionale" anche la vendita diretta nei *farmer's market* (c.d. mercati di campagna amica), laddove detta attività sia connessa a quella principale svolta dall'imprenditore agricolo (ex art. 2135 cod.civ.).

Quesito n. 164 del 12 dicembre 2011 – Contratto di inserimento.

Il contratto di inserimento è disciplinato dagli articoli da 54 a 59 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come illustrati dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 31 del 21 luglio 2004 e sulla base dell'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004.

Quanto al campo di applicazione dell'inserimento il D.Lgs. n. 276/2003 individua espressamente i soggetti che possono utilizzare il contratto: enti pubblici economici; imprese e loro consorzi; gruppi di imprese; associazioni professionali, socio-culturali e sportive; fondazioni; enti di ricerca, pubblici e privati; organizzazioni e associazioni di categoria. D'altro canto l'art. 54, comma 1, individua anche specificatamente i soggetti che possono avvantaggiarsi di questa particolare forma di lavoro, annotando, fra gli altri, i lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro.

In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione i benefici contributivi previsti in materia di contratto di formazione e lavoro *«possono essere applicati limitatamente ai contratti di inserimento stipulati con i seguenti soggetti: disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni di età; lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro; lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni; persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico»*. Limitatamente, quindi, a tali categorie di soggetti continuerà a trovare applicazione il regime di agevolazioni contributive previsto per i CFL (art. 16, D.L. n. 299/1994, convertito in legge n. 451/1994), nei limiti di quanto disposto dal Regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione Europea, del 6 agosto 2008, richiamo comunitario espressamente manifestato dal testo dell'art. 59, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, così come introdotto dall'art. 13 del D.Lgs. n. 251/2004 e modificato dall'art. 8, comma 3, *lett. b)*, del D.L. 13 maggio 2011, n. 70.

Quesito n. 165 del 13 dicembre 2011 – Clausole flessibili part-time.

Il lavoro a tempo parziale va ricondotto, sotto un profilo normativo, al complesso delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (attuativo della Direttiva 97/81/Ce relativa all'accordo quadro europeo sul *part-time*), come modificato dapprima dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, e a seguire dall'art. 46 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dall'art. 1, comma 44, *lett. b)*, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, nonché, su un piano interpretativo, ai chiarimenti offerti dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 9 del 18 marzo 2004 e, per la parte ancora attuale, con Circolare 30 aprile 2001, n. 46.

Con riferimento alle clausole flessibili, l'apparato normativo in vigore fino al 31 dicembre 2007, consentiva alle parti del contratto di lavoro *part-time*, ai sensi del previgente testo dell'art. 3, comma 7, del D.Lgs. n. 61/2000, di *«concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa»*. La norma, nel riconoscere alle parti la facoltà di accordarsi per una collocazione variabile dell'orario di lavoro, assegnava alla contrattazione collettiva il compito di fissare le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro poteva procedere a modificare la collocazione temporale della prestazione. Il successivo comma 8, prevedeva, inoltre, che l'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa determinava il diritto del lavoratore ad un preavviso di almeno due giorni lavorativi e a specifiche compensazioni (l'uno e le altre fissati dai contratti collettivi). Secondo la novella legislativa introdotta dall'art. 1, comma 44, *lett. a)*, della legge n. 247/2007, spetta esclusivamente ai contratti collettivi – non soltanto di livello nazionale, ma anche di secondo livello (aziendale o territoriale) – stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabilire clausole flessibili per la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa del *part-timer*. Col nuovo testo dell'art. 3, comma 8, del D.Lgs. n. 61/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 44, *lett. b)*, della legge n. 247/2007, è previsto che l'esercizio da parte del datore di lavoro – nei limiti di quanto previsti dai contratti collettivi – del potere di modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, è possibile esclusivamente a fronte di un preavviso, in favore del lavoratore, di almeno cinque giorni lavorativi, oltre al diritto a specifiche compensazioni, fissate dai contratti collettivi nazionali o territoriali.

Tuttavia, dal 1° gennaio 2012, per effetto delle previsioni contenute nell'art. 22, comma 4, della legge 12 novembre 2011, n. 183, il regime delle clausole flessibili tornerà ad essere quello già in vigore

fino al 31 dicembre 2007 per la generalità dei rapporti di lavoro a tempo parziale a seguito della abrogazione delle previsioni contenute nella legge n. 247/2007.

Quesito n. 166 del 14 dicembre 2011 – Legge n. 407/1990: riduzione contributiva.

Come ricordato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 37 del 15 ottobre 2010, l'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 prevede il godimento di due benefici di differente entità: lo sgravio del 50% ovvero lo sgravio del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un periodo di 36 mesi.

Le agevolazioni sono accordate nelle ipotesi in cui si proceda ad assunzioni di lavoratori con contratto a tempo indeterminato (anche *part-time*) a condizione che:

- il datore di lavoro effettui “*assunzioni di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto*”;

- le predette assunzioni “*non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi*”.

In presenza di tali requisiti di legge, lo sgravio contributivo del 50% è concesso alla generalità dei datori di lavoro, mentre quello del 100% è previsto esclusivamente per le imprese operanti nel Mezzogiorno di cui al D.P.R. n. 218/1978 ed alle imprese artigiane (cfr. Circolare INPS n. 25 del 21 gennaio 1991).

Quesito n. 167 del 14 dicembre 2011 – Lavori edili in appalto.

Come ricordato anche dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 5 dell'11 febbraio 2011, l'appalto è un contratto di risultato, mediante il quale una parte, che assume la denominazione di “appaltatore”, assume, con organizzazione di mezzi propri necessari e con gestione a proprio rischio, l'obbligazione di compiere per l'altra parte, denominata “appaltante” o “committente”, un'opera o di prestare alla stessa un servizio, verso un corrispettivo. Tale definizione, ricavata dalla disciplina prevista dal codice civile (artt. 1655-1677), deve integrarsi con il dettato normativo dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 il quale stabilisce, in ottica strettamente lavoristica, che l'appalto si distingue dalla somministrazione di lavoro proprio per l'organizzazione dei mezzi necessari e per la assunzione del rischio d'impresa da parte dell'appaltatore.

Ciò premesso l'affidamento dei lavori edili per la costruzione o manutenzione di un immobile possono essere affidati legittimamente in appalto anche a due imprenditori edili, a condizione che l'oggetto dell'appalto sia esattamente individuato, nel relativo contratto e nella documentazione tecnica e di prevenzione afferente ad esso, per ciascuno dei due appaltatori e, ovviamente, che entrambi possiedano, anche ai fini prevenzionistici, tutti i requisiti richiesti dalla legge, compresi quelli di qualificazione e idoneità tecnico-professionale, oltreché di regolarità contributiva.

Quesito n. 168 del 14 dicembre 2011 – Mancata conferma in servizio dell'apprendista madre.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 (“Testo Unico dell'apprendistato”) l'apprendistato è definito come “*contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*”. Alla stessa conclusione, peraltro, era già pervenuto il Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 79 del 12 novembre 2009 con riferimento all'apprendistato così come disciplinato dal D.Lgs. n. 276/2003 e dalla legge n. 25/1955. Pertanto, l'apposizione del termine è funzionale alla speciale finalità del contratto in quanto strettamente correlata con il profilo causale rappresentato dalla formazione: alla scadenza del termine previsto per il periodo di formazione da impartire all'apprendista, salvo disdetta ex art. 2118 cod.civ., il rapporto di lavoro prosegue con la sola variazione dell'inquadramento del lavoratore qualificato.

D'altro canto, le disposizioni normative che disciplinano l'ipotesi di licenziamento della lavoratrice madre con contratto di apprendistato nel periodo di tutela previsto fino al primo anno di

vita del bambino sono l'art. 2, lett. e), del D.Lgs. 151/2001 (*“per “lavoratrice” o “lavoratore”, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato”*) e l'art. 54, comma 3, lett. c) del medesimo D.Lgs. 151/2001 (*“il divieto di licenziamento non si applica nel caso [...] di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine”*). Da tali disposizioni si evidenzia che anche alla apprendista è riconosciuta la medesima tutela dal licenziamento prevista per la generalità delle lavoratrici madri assunte con ordinario contratto di lavoro, salvo il caso in cui di consideri che al rapporto di apprendistato sia stato apposto un termine di durata.

Potrebbe, dunque, astrattamente ritenersi che alla scadenza del termine apposto al contratto per l'obbligo formativo l'intera obbligazione della lavoratrice e del datore di lavoro venga meno (come nell'ipotesi di un contratto a tempo determinato) a fronte della manifestazione di volontà del datore di lavoro di non confermare in servizio l'apprendista, e quindi in considerazione dell'ultimazione della prestazione, stante anche la mancanza di qualsiasi previsione normativa contenuta nel D.Lgs. n. 167/2011 (norma posteriore rispetto al D.Lgs. n. 151/2001 e allo stesso D.Lgs. n. 276/2003) che impedisca il recesso per mancata conferma in caso di apprendista madre. Contro tale interpretazione, tuttavia, si è posto il Tribunale di Arezzo che, con sentenza del 31 gennaio 1997, ha affermato che *“il contratto di apprendistato non dà luogo a un rapporto di lavoro a tempo determinato, bensì a un rapporto qualificato dal requisito di specialità della causa negoziale; il limite di durata massima non funge da causa di risoluzione, e il rapporto, se proseguito si converte automaticamente in rapporto di lavoro comune; non è pertanto applicabile la disposizione di cui all'art. 2, comma 3, lettera c), legge 1204/71 che deroga al divieto di licenziamento della lavoratrice madre in caso di contratto a termine”*.

D'altro canto, le novità normative successivamente intervenute in materia e la natura isolata della sentenza di merito riportata (per quanto attiene ai pronunciamenti giurisprudenziali editi e noti), ferma restando l'autonomia della contrattazione collettiva nel disciplinare specificamente anche tale aspetto in forza del D.Lgs. n. 167/2011 e considerata la proroga del termine dell'apprendistato in ragione dei periodi di astensione cui la lavoratrice ha diritto ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, sembrano consentire di poter comunicare la mancata conferma in servizio anche all'apprendista madre.

Quesito n. 169 del 28 dicembre 2011 – Apprendistato professionalizzante CCNL Studi Professionali.

Il CCNL Studi Professionali è stato rinnovato lo scorso 29 novembre 2011. Per effetto del Titolo IX, con particolare riferimento agli artt. 26 e 27, l'apprendistato degli Studi professionali è disciplinato dal medesimo CCNL e dal D.lgs. n. 167/2011, e con riguardo alla retribuzione la stessa è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti dal medesimo CCNL al Titolo XXX, art. 122, così come indicato nell'allegato B, tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio.

Quesito n. 170 del 28 dicembre 2011 – Lavoro accessorio per pista di pattinaggio su ghiaccio.

Per effetto dell'art. 22 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2009, e, in seguito, dell'art. 7ter del D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, come convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, e dall'art. 2, commi 148 e 149, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, con la proroga al 31 dicembre 2012, la disciplina del lavoro occasionale accessorio, contenuta negli articoli 70 e 72 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, già più volte oggetto di modifica negli ultimi anni, si completa con la definitiva attuazione dell'istituto, così come evidenziato e semplificato dalle Circolari Inps n. 81 del 31 luglio 2008, n. 94 del 27 ottobre 2008, n. 104 del 1° dicembre 2008, n. 44 del 24 marzo 2009, n. 76 del 26 maggio 2009, n. 88 del 9 luglio 2009 e n. 17 del 3 febbraio 2010, nonché

alla Nota Inail del 4 dicembre 2008, si aggiunga poi il *Vademecum* pubblicato dal Ministero del Lavoro e dall'Inps congiuntamente il 27 luglio 2009.

Le diverse tipologie di attività lavorativa che sono ammesse al lavoro occasionale accessorio mediante *voucher* cartaceo o telematico, in base al nuovo testo dell'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, devono essere individuate separatamente, distinte per lavorazioni e mansioni (profilo oggettivo) o per categorie di lavoratori (profilo soggettivo). Il Ministero del Lavoro ha chiarito (Circolare n. 34 del 29 settembre 2010) che nel rispetto delle condizioni soggettive ed oggettive previste dalla legge (art. 70, D.Lgs. n. 276/2003), il ricorso al lavoro accessorio è possibile anche con riferimento alle figure professionali normalmente ricorrenti nell'organizzazione del lavoro dell'impresa utilizzatrice.

Con riferimento alla attività di gestione di una pista di pattinaggio non gratuita, né a scopo sociale, caritatevole o culturale, la stessa non sembra poter rientrare, in alcun modo, fra le *"manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli"*.

Quesito n. 171 del 28 dicembre 2011 – Lavoro dipendente del socio accomandante.

A norma dell'art. 2313 cod. civ. la società in accomandita semplice è una società di persone in cui i soci accomandatari rispondono solidalmente e illimitatamente delle obbligazioni sociali, mentre i soci accomandanti rispondono soltanto limitatamente alla quota conferita.

Ai fini previdenziali è obbligatoria l'iscrizione di tutti i soci accomandatari in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente ai quali soli può essere conferita l'amministrazione della società per cui la qualifica di socio accomandatario di società in accomandita semplice comporta per sé stessa l'attribuzione degli obblighi di amministrazione e gestione della società. Il socio accomandante che presta attività lavorativa, invece, non è iscrivibile come titolare, mancando il requisito della responsabilità, egli può essere iscritto come familiare coadiutore ovvero come dipendente, purché ne ricorrano i presupposti.

In particolare l'Inps, con Circolare n. 80 del 3 aprile 1993 e con Circolare n.179 dell'8 agosto 1989, ha precisato che *"proprio per la netta distinzione dai soci accomandatari, ai quali soltanto spetta l'amministrazione della società e fanno carico, senza limiti, le responsabilità ed i rischi dell'attività sociale, può essere riconosciuta la veste di lavoratori dipendenti ai soci accomandanti delle società in accomandita semplice, che rischiano nell'attività sociale soltanto la quota di partecipazione (purché non contravvengano il divieto di compiere atti di amministrazione, e purché il loro nome non figurino nella ragione sociale, nei quali casi risponderebbero illimitatamente e solidalmente verso i terzi e, quindi, si troverebbero in posizione incompatibile con quella di lavoratori dipendenti; inoltre, la normale subordinazione dell'accomandante rispetto all'accomandatario - prevista dal codice civile - diviene evanescente nel caso in cui l'accomandante risulti titolare della maggioranza del capitale sociale)"*.

La giurisprudenza ritiene comunque configurabile un rapporto di lavoro subordinato tra la società e uno dei soci se la prestazione non integra un conferimento previsto dal contratto speciale e il socio presta la sua attività lavorativa sotto il controllo gerarchico di un altro socio munito di poteri di supremazia (Cass., sez. lav., 11 gennaio 1999, n. 216). Ancora più dettagliatamente: *"Nelle società di persone che non siano enti giuridici distinti dai singoli soci, un rapporto di lavoro subordinato tra la società ed uno dei soci (che, assumendo la veste di dipendente, non perde i diritti connessi alla predetta qualità), è configurabile, in via eccezionale, nella sola ipotesi in cui il socio presti la sua attività lavorativa sotto il controllo gerarchico di un altro socio, e sempre che la predetta prestazione non integri un conferimento previsto dal contratto sociale"* (Cass., sez. lav., 12 maggio 1999, n. 4725).

Quesito n. 172 del 28 dicembre 2011 – Obbligo di redazione del POS.

Gli artt. 89, comma 1, *lett. h*), e 96, comma 1, *lett. g*), del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal Decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, impone al datore di lavoro dell'impresa esecutrice di redigere, in riferimento al singolo cantiere interessato, il *Piano Operativo di Sicurezza*

(POS) ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera a), del medesimo D.Lgs. n. 81/2008, secondo i contenuti riportati nell'allegato XV allo stesso "Testo Unico".

Quanto poi, specificamente, alle verifiche obbligatorie in capo al committente o al responsabile dei lavori occorre attenersi a quanto disposto dall'art. 90 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché, puntualmente, alle previsioni obbligatorie contenute nell'Allegato XVII, precipuamente riguardo alla verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare. Tutti gli obblighi relativi alle disposizioni imposte alle imprese affidatarie, peraltro, riguardano l'impresa nel suo complesso e con specifico evidente riferimento ai soggetti che per la stessa operano nei singoli cantieri.

Infine, gli obblighi cui sono tenuti i datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, anche con riferimento alla verifica delle condizioni di sicurezza dei lavori affidati e della applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento, sono dettagliatamente individuati dagli artt. 96 e 97 del D.Lgs. n. 81/2008.

Quesito n. 173 del 29 dicembre 2011 – Disoccupazione requisiti ridotti (art. 19, decreto-legge n. 185/2008).

Il D.M 19 maggio 2009 ha definito i requisiti per l'accesso ai benefici di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) e b), del D.L. n. 185/2008, convertito in legge n. 2/2009, gli adempimenti a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori ed i conseguenti diritti dei beneficiari. La normativa in questione, come noto, introduce interventi a tutela dell'occupazione per i lavoratori sospesi. Successivamente l'art. 7-ter, comma 9, del D.L. n. 5/2009, convertito in legge n. 33/2009, ha introdotto significative modificazioni alla disciplina delle erogazioni delle indennità di disoccupazione, eliminando la possibilità di erogazione per intero da parte dell'Inps, delle indennità di disoccupazione con requisiti normali e con requisiti ridotti in favore dei lavoratori sospesi, pur in assenza del contributo integrativo dell'Ente bilaterale (almeno il 20%).

La corretta applicazione delle disposizioni normative richiamate e le modalità operative sono dettate dalla Circolare Inps n. 73 del 26 maggio 2009, nonché illustrate dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 39 del 19 novembre 2010. Con messaggio n. 6577 del 4 marzo 2010, infine, l'Inps si è limitato a precisare che la richiesta di disoccupazione con requisiti ridotti da parte di lavoratori sospesi di ditte artigiane va presentata entro 20 giorni dalla data di sospensione attività e non entro l'ordinaria scadenza annuale.

Quesito n. 174 del 29 dicembre 2011 – Recupero compensi non erogati.

Con riferimento ai crediti da lavoro maturati in costanza di un qualsiasi rapporto di lavoro, la lavoratrice o il lavoratore che a seguito di licenziamento non si siano visti corrispondere quanto dovuto e spettante, per norma di legge o di contratto collettivo, può rivolgersi ad un legale o ad una organizzazione sindacale, anche tramite un Istituto di patronato, per avviare la relativa vertenza individuale volta al recupero delle somme non corrisposte.

Nel caso in cui non si abbia, invece, effettiva certezza dei crediti spettanti e maturati o si nutrano dubbi relativamente alla corretta instaurazione e disciplina del presupposto rapporto di lavoro, la lavoratrice o il lavoratore licenziati potranno rivolgersi alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio, da individuarsi in base al luogo in cui la prestazione lavorativa è stata svolta (nel caso di specie alla scrivente Direzione se, come affermato, il rapporto di lavoro si è svolto a M., quindi in provincia di Macerata), richiedendo uno specifico intervento ispettivo o di vigilanza, fornendo all'Ispettore di turno tutte le informazioni necessarie ad avviare il procedimento.

In ogni caso, infine, questa Direzione potrà offrire alla lavoratrice o al lavoratore interessati qualsiasi informazione utile che si rendesse necessaria per meglio inquadrare o comprendere la singola situazione venutasi a verificare.

Quesito n. 175 del 29 dicembre 2011 – Lavoratore autonomo in cantiere.

Il *coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera (CSE)* è il soggetto incaricato, dal committente o dal responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti di cui all'art. 92 del d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009 (TUSIC). A norma dell'art. 92, comma 1, del TUSIC, durante la realizzazione dell'opera, il CSE, fra l'altro: verifica, “*con opportune azioni di coordinamento e controllo*”, l'applicazione, da parte di tutti gli operatori in cantiere, delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento (PSC), se previsto, e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro; verifica l'idoneità del piano operativo di sicurezza (POS), adeguando il PSC e il fascicolo tecnico dell'opera, “*in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute*”, tenendo conto delle proposte avanzate dalle imprese esecutrici per migliorare la sicurezza in cantiere; organizza la cooperazione ed il coordinamento delle attività nonché la loro reciproca informazione fra gli operatori in cantiere; segnala al committente, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le inosservanze e propone la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto; sospende, in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti.

Gli artt. 89, comma 1, *lett. h)*, e 96, comma 1, *lett. g)*, del TUSIC, impongono al datore di lavoro dell'impresa esecutrice di redigere, in riferimento al singolo cantiere interessato, il *Piano Operativo di Sicurezza (POS)* ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera a), del medesimo d.lgs. n. 81/2008, secondo i contenuti riportati nell'allegato XV. Quanto poi, specificamente, alle verifiche obbligatorie in capo al committente o al responsabile dei lavori occorre attenersi a quanto disposto dall'art. 90 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché, puntualmente, alle previsioni obbligatorie contenute nell'Allegato XVII, precipuamente riguardo alla verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare. Tutti gli obblighi relativi alle disposizioni imposte alle imprese affidatarie, peraltro, riguardano l'impresa nel suo complesso e con specifico evidente riferimento ai soggetti che per la stessa operano nei singoli cantieri.

Per quanto sopra, nel caso rappresentato, a fronte dell'intervento operativo del lavoratore autonomo in cantiere, le misure di prevenzione richiamate devono essere senz'altro rispettate.