



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2012

(gennaio-giugno)



*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 **primo semestre dell'anno 2012 (gennaio-giugno)** in adempimento ai compiti affidati all'ufficio territoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dalla legge 22 luglio 1961, n. 628 e dal decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, nello spirito della Direttiva del Ministro del Lavoro in materia di servizi ispettivi e attività di vigilanza del 18 settembre 2008 e nei limiti già sanciti dalla Circolare n. 49 del 23 dicembre 2004 in materia di attività informativa del Ministero del Lavoro ed esercizio del diritto di interpello. Si segnala, ad ogni buon conto, che ciascuna risposta è stata resa all'interrogante con la seguente dicitura in calce: "Quanto sopra impegna la sola Direzione 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.

INDICE

- Quesito n. 1 del 9 febbraio 2012 - Apprendistato in mobilità.
- Quesito n. 2 del 9 febbraio 2012 - Accordo di detassazione territoriale, validità.
- Quesito n. 3 del 9 febbraio 2012 - Trasferimenti di aziende.
- Quesito n. 4 del 10 febbraio 2012 - Lavoro a chiamata.
- Quesito n. 5 del 10 febbraio 2012 - Doppio rapporto di lavoro. Orario di lavoro e riposi.
- Quesito n. 6 del 10 febbraio 2012 - lavoro a termine del dirigente.
- Quesito n. 7 del 10 febbraio 2012 - Agevolazioni legge n. 407/1990.
- Quesito n. 8 del 10 febbraio 2012 - Lavoro occasionale accessorio.
- Quesito n. 9 del 10 febbraio 2012 - Lavoro intermittente.
- Quesito n. 10 del 10 febbraio 2012 - Iscrizione liste di mobilità senza indennizzo.
- Quesito n. 11 del 10 febbraio 2012 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- Quesito n. 12 del 10 febbraio 2012 - Lavoro occasionale accessorio.
- Quesito n. 13 del 10 febbraio 2012 - Apprendistato per lavoratori in mobilità.
- Quesito n. 14 del 10 febbraio 2012 - lavoro intermittente.
- Quesito n. 15 del 10 febbraio 2012 - Apprendistato professionalizzante part-time.
- Quesito n. 16 del 10 febbraio 2012 - Applicazione diverso CCNL.
- Quesito n. 17 del 10 febbraio 2012 - Comunicazione preventiva del lavoro occasionale accessorio.
- Quesito n. 18 del 13 febbraio 2012 - Termine di registrazione sul libro unico del lavoro.
- Quesito n. 19 del 6 marzo 2012 - Adesione agli Enti bilaterali.
- Quesito n. 20 del 17 febbraio 2012 - Autorizzazione alla tenuta del libro unico del lavoro.
- Quesito n. 21 del 17 febbraio 2012 - Limiti alle assunzioni a tempo determinato.
- Quesito n. 22 del 6 marzo 2012 - Attività libero professionale e lavoro subordinato.
- Quesito n. 23 del 6 marzo 2012 - Apprendistato: piano formativo.
- Quesito n. 24 del 6 marzo 2012 - Apprendistato: mansioni.
- Quesito n. 25 del 6 marzo 2012 - CCNL applicabile.
- Quesito n. 26 del 6 marzo 2012 - Trasferta.
- Quesito n. 27 del 30 marzo 2012 - Apprendistato e maternità.
- Quesito n. 28 del 3 aprile 2012 - CCNL applicabile ai fini previdenziali.
- Quesito n. 29 del 3 aprile 2012 - Obbligo di comunicazione degli istruttori di società dilettantistiche.
- Quesito n. 30 del 3 aprile 2012 - Contratto di agenzia e rappresentanza commerciale.
- Quesito n. 31 del 3 aprile 2012 - Detassazione.
- Quesito n. 32 del 3 aprile 2012 - Indennità contrattuali.
- Quesito n. 33 del 30 marzo 2012 - Comunicazione lavori usuranti.
- Quesito n. 34 del 3 aprile 2012 - Sospensione e trasformazione del rapporto di lavoro.
- Quesito n. 35 del 3 aprile 2012 - Lavoro occasionale accessorio per percettori sostegno al reddito.
- Quesito n. 36 del 3 aprile 2012 - Lavoro occasionale accessorio per percettori sostegno al reddito.
- Quesito n. 37 del 3 aprile 2012 - Lavoro occasionale accessorio divieto di intermediari.
- Quesito n. 38 del 27 aprile 2012 - Lavoro occasionale accessorio per pensionati.
- Quesito n. 39 del 27 aprile 2012 - Lavoro autonomo in edilizia.
- Quesito n. 40 del 27 aprile 2012 - Piano formativo apprendistato professionalizzante.
- Quesito n. 41 del 2 maggio 2012 - DURC e contribuzione alla Cassa Edile.
- Quesito n. 42 del 2 maggio 2012 - Preavviso dipendente dimissionario in CIG in deroga.
- Quesito n. 43 del 2 maggio 2012 - Nozione di lavoratore notturno.
- Quesito n. 44 del 2 maggio 2012 - Nozione di lavoratore notturno.
- Quesito n. 45 del 2 maggio 2012 - Servizi telematici INPS.
- Quesito n. 46 del 2 maggio 2012 - Lavoro autonomo e sicurezza in cantiere.
- Quesito n. 47 del 27 aprile 2012 - Clausole elastiche e flessibili nel lavoro a tempo parziale.
- Quesito n. 48 del 2 maggio 2012 - Numero apprendisti che si possono assumere.
- Quesito n. 49 del 2 maggio 2012 - Tirocinio formativo.
- Quesito n. 50 del 4 maggio 2012 - Apprendistato professionalizzante negli studi professionali.
- Quesito n. 51 del 4 maggio 2012 - Trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

Quesito n. 52 del 4 maggio 2012 - Licenziamento, preavviso e malattia.
 Quesito n. 53 del 4 maggio 2012 - Lavoro intermittente.
 Quesito n. 54 del 4 maggio 2012 - Lavoro intermittente.
 Quesito n. 55 del 4 maggio 2012 - Lavoro intermittente per commessa.
 Quesito n. 56 del 4 maggio 2012 - Licenziamento per giustificato motivo soggettivo.
 Quesito n. 57 del 4 maggio 2012 - Sicurezza in cantiere, ponteggi e lavoratore autonomo.
 Quesito n. 58 del 4 maggio 2012 - Apprendistato e parere di conformità.
 Quesito n. 59 del 4 maggio 2012 - Cessazione contratto di inserimento.
 Quesito n. 60 del 4 maggio 2012 - Contratto di collaborazione con dipendente pubblico.
 Quesito n. 61 del 9 maggio 2012 - Assunzione di lavoratore minorenni.
 Quesito n. 62 del 9 maggio 2012 - Doppio rapporto di lavoro.
 Quesito n. 63 del 9 maggio 2012 - Limiti numerici per assunzione a tempo determinato.
 Quesito n. 64 del 22 maggio 2012 - Conservazione del Libro unico del lavoro.
 Quesito n. 65 del 22 maggio 2012 - CCNL applicabile.
 Quesito n. 66 del 22 maggio 2012 - Assunzione di apprendista minorenni.
 Quesito n. 67 del 22 maggio 2012 - Apprendistato professionalizzante e ruolo del tutore.
 Quesito n. 68 del 22 maggio 2012 - Riduzione di retribuzione.
 Quesito n. 69 del 22 maggio 2012 - Assunzione di lavoratore minorenni.
 Quesito n. 70 del 31 maggio 2012 - Trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
 Quesito n. 71 del 1° giugno 2012 - Assunzione in apprendistato come secondo rapporto di lavoro.
 Quesito n. 72 del 1° giugno 2012 - Comunicazione per lavoro notturno usurante.
 Quesito n. 73 del 1° giugno 2012 - Comunicazione per lavoro notturno usurante.
 Quesito n. 74 del 1° giugno 2012 - Lavoro occasionale in azienda commerciale.
 Quesito n. 75 del 1° giugno 2012 - Sicurezza in cantiere e lavoratore autonomo.
 Quesito n. 76 del 1° giugno 2012 - Attribuzione di livello di inquadramento inferiore.
 Quesito n. 77 del 1° giugno 2012 - Apprendistato professionalizzante e ruolo del tutore.
 Quesito n. 78 del 1° giugno 2012 - Lavoro intermittente nel settore autotrasporti.
 Quesito n. 79 del 1° giugno 2012 - Comunicazione per lavoro notturno usurante.
 Quesito n. 80 del 1° giugno 2012 - Doppio rapporto di lavoro.
 Quesito n. 81 del 1° giugno 2012 - Lavoro occasionale e discontinuo.
 Quesito n. 82 del 1° giugno 2012 - Lavoro intermittente requisiti.
 Quesito n. 83 del 1° giugno 2012 - Assunzione di lavoratore minorenni.
 Quesito n. 84 del 19 giugno 2012 - Numero matricola del personale occupato in azienda.
 Quesito n. 85 del 19 giugno 2012 - Parere di conformità apprendistato.
 Quesito n. 86 del 19 giugno 2012 - Termine di scadenza per comunicazione UNILAV.
 Quesito n. 87 del 19 giugno 2012 - Termine di scadenza per comunicazioni obbligatorie di proroga o trasformazione o cessazione.
 Quesito n. 88 del 19 giugno 2012 - Retribuzione di lavoratori a tempo parziale.
 Quesito n. 89 del 19 giugno 2012 - Lavoro all'estero a tempo determinato.
 Quesito n. 90 del 19 giugno 2012 - Lavoro italiano all'estero a tempo determinato.
 Quesito n. 91 del 19 giugno 2012 - Lavoro a chiamata permanenza nelle liste di mobilità.
 Quesito n. 92 del 19 giugno 2012 - Lavoro intermittente corresponsione della indennità di mancato preavviso
 Quesito n. 93 del 19 giugno 2012 - Lavoratore edile occupato in attività agricola.
 Quesito n. 94 del 19 giugno 2012 - Lavoratore edile occupato in attività agricola.
 Quesito n. 95 del 19 giugno 2012 - Lavoratore edile occupato in attività agricola.
 Quesito n. 96 del 22 giugno 2012 - Modifica orario di lavoro aziendale.
 Quesito n. 97 del 25 giugno 2012 - Distacco di lavoratori extracomunitari per tirocinio.
 Quesito n. 98 del 19 giugno 2012 - Lavoro minorile a chiamata.
 Quesito n. 99 del 19 giugno 2012 - Lavoro intermittente con lavoratore dipendente di altra azienda.
 Quesito n. 100 del 19 giugno 2012 - Lavoro occasionale accessorio.
 Quesito n. 101 del 22 giugno 2012 - Fruizione delle ferie residue.
 Quesito n. 102 del 26 giugno 2012 - Piano formativo dell'apprendista.
 Quesito n. 103 del 26 giugno 2012 - Apprendista 17enne qualificato.
 Quesito n. 104 del 26 giugno 2012 - Lavoro del genitore dei soci di una società in accomandita semplice.

Quesito n. 1 del 9 febbraio 2012 - Apprendistato in mobilità.

Il "*Testo Unico dell'apprendistato*", contenuto nel decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, introduce nell'ordinamento tre distinte tipologie di apprendistato (apprendistato per la qualifica professionale e per il diploma professionale; apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; apprendistato di alta formazione e ricerca). L'art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 167/2011, inserisce nel quadro normativo del nuovo apprendistato una tipologia di carattere trasversale (a cavallo fra tutti e tre gli apprendistati), espressamente dedicata ai lavoratori posti in mobilità, a prescindere dall'età anagrafica, per la qualificazione professionale. Questo tipo di apprendistato si differenzia, nella attivazione di ciascuna delle tre tipologie di apprendistato richiamate in quanto: non sussistono limiti di età; è presupposto necessario l'iscrizione nelle liste di mobilità a seguito di espulsione dai processi produttivi, anche senza percepire l'indennità di mobilità; lo scopo è dato dalla riqualificazione o qualificazione professionale del lavoratore in mobilità; trovano applicazione il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della medesima legge; non trova applicazione la conservazione delle agevolazioni contributive per un anno dopo la prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione. In argomento il Ministero del Lavoro è intervenuto con la Circolare n. 29 dell'11 novembre 2011; indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 2 del 9 febbraio 2012 - Accordo di detassazione territoriale, validità.

Nel caso di una azienda che opera in un settore nel quale risulta sottoscritto a livello territoriale un contratto di categoria per l'applicazione del regime di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività (art. 1, comma 47, della legge n. 220/2010; art. 53, comma 1, del decreto-legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010), laddove l'azienda non sia associata ad alcuna delle organizzazioni o associazioni firmatarie dell'intesa territoriale e non abbia sottoscritto analogo accordo aziendale con le rappresentanze sindacali firmatarie della stessa, i benefici previsti dalla legge per la tassazione agevolata non possono trovare applicazione per l'anno 2011. L'ambito di applicazione della detassazione è esclusivamente quello delineato negli Accordi territoriali o aziendali sottoscritti, come già chiarito dalla Circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro n. 3/E del 14 febbraio 2011, senza nessuna possibile estensione individuale o aziendale. Peraltro, si rammenta anche quanto sancito dalla più recente Circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro n. 19/E del 10 maggio 2011, in base alla quale la detassazione potrà essere applicata soltanto per gli emolumenti erogati successivamente alla data di sottoscrizione degli accordi collettivi. Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 3 del 9 febbraio 2012 – Trasferimenti di azienda.

A norma dell'art. 2112 cod.civ., come modificato dapprima dal D.Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18 e successivamente dall'art. 32 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, "*il rapporto di lavoro continua*" con l'impresa subentrante e "*il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano*", inoltre la subentrante deve "*applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza*", con la sola eccezione della sostituzione dei riferimenti contrattuali con "*altri contratti collettivi applicabili*" alla stessa, con l'avvertenza che "*l'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello*". Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, con specifico riguardo al sistema delle società cooperative, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 4 del 10 febbraio 2012 - Lavoro a chiamata.

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. Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 5 del 10 febbraio 2012 - Doppio rapporto di lavoro. Orario di lavoro e riposi.

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. Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, con specifico riguardo alla eventuale ammissibilità di un rapporto di apprendistato quale secondo rapporto di lavoro, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 6 del 10 febbraio 2012 - Lavoro a termine del dirigente.

Per l'art. 2095 del codice civile, come riformulato dall'art. 1 della legge 13 maggio 1985, n. 190, quello con i dirigenti deve essere inquadrato nel contesto dei rapporti di lavoro subordinato, distinguendone la categoria da quelle dei quadri, degli impiegati e degli operai, senza più differenziare fra loro, peraltro, com'era invece nel vecchio testo della disposizione, i dirigenti amministrativi da quelli tecnici. Ai sensi dell'art. 10, comma 4, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, in deroga a quanto previsto dall'art. 5, comma 4-*bis*, dello stesso decreto, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118 del codice civile. Tali rapporti devono essere intesi singolarmente per ciascun incarico dirigenziale e sono esclusi dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 368/2001, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8. Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 7 del 10 febbraio 2012 – Agevolazioni legge n. 407/1990.

La legge 29 dicembre 1990, n. 407, all'art. 8, comma 9, 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 periodo uguale a quello suddetto. Le agevolazioni non spettano se le assunzioni sono state effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi (rientrano in questa casistica i

lavoratori licenziati per qualsiasi motivo, compreso giusta causa o mancato superamento del periodo di prova, come da risposta ad Interpello n. 37 del 15 ottobre 2010; non sono compresi, invece, i lavoratori dimissionari e le cessazioni per scadenza del termine, Messaggio Inps n. 20399 del 27 maggio 2005) nei sei mesi precedenti, cioè finché gli stessi hanno diritto alla precedenza nelle eventuali assunzioni da parte dell'azienda che ha proceduto al licenziamento. La durata del beneficio è di 36 mesi dalla data di assunzione di ciascun lavoratore. Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 8 del 10 febbraio 2012 - Lavoro occasionale accessorio.

Per effetto dell'art. 22 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2009, e, in seguito, dell'art. 7^{ter} del D.L. n. 5/2009, come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/2009, e dall'art. 2, commi 148 e 149, della legge n. 191/2009, 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, 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, sempreché si rispettino tutti i requisiti normativi previsti e non si tratti di una attività continuativa e, per ciò solo, non occasionale, giacché in tale ipotesi non potrebbero riconoscersi sussistenti prestazioni lavorative di tipo accessorio. Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 9 del 10 febbraio 2012 - Lavoro intermittente.

L'intermittente per requisiti oggettivi, in assenza di contratti collettivi di categoria che abbiano individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di contratto di lavoro, può essere stipulato in presenza delle attività di cui al R.D. n. 2657/1923 (disciplinante i regimi speciali di orario di lavoro a causa della discontinuità e della saltuarietà delle lavorazioni elencate), così come richiamato dal D.M. 23 ottobre 2004. A tale riguardo il Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 4/2005, ha chiarito che il richiamo alle tipologie di attività contenute nel citato Regio Decreto deve intendersi nel senso di una individuazione delle attività 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*". Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 10 del 10 febbraio 2012 - Iscrizione liste di mobilità senza indennizzo.

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

alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 11 del 10 febbraio 2012 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, della legge 12 novembre 2011, n. 183, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge di stabilità 2012)", a far data dal 1° gennaio 2012 non è più necessaria la convalida della trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

Quesito n. 12 del 10 febbraio 2012 - Lavoro occasionale accessorio.

Per effetto dell'art. 22 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2009, e, in seguito, dell'art. 7^{ter} del D.L. n. 5/2009, come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/2009, e dall'art. 2, commi 148 e 149, della legge n. 191/2009, 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, 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'utilizzatore, sempreché si rispettino tutti i requisiti normativi previsti e non si tratti di una attività continuativa e, per ciò solo, non occasionale, giacché in tale ipotesi non potrebbero riconoscersi sussistenti prestazioni lavorative di tipo accessorio. Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 13 del 10 febbraio 2012 – Apprendistato per lavoratori in mobilità.

Il "*Testo Unico dell'apprendistato*", contenuto nel decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, introduce nell'ordinamento tre distinte tipologie di apprendistato (apprendistato per la qualifica professionale e per il diploma professionale; apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; apprendistato di alta formazione e ricerca). L'art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 167/2011, inserisce nel quadro normativo del nuovo apprendistato una tipologia di carattere trasversale (a cavallo fra tutti e tre gli apprendistati), espressamente dedicata ai lavoratori posti in mobilità, a prescindere dall'età anagrafica, per la qualificazione professionale. Questo tipo di apprendistato si differenzia, nella attivazione di ciascuna delle tre tipologie di apprendistato richiamate in quanto: non sussistono limiti di età; è presupposto necessario l'iscrizione nelle liste di mobilità a seguito di espulsione dai processi produttivi, anche senza percepire l'indennità di mobilità; lo scopo è dato dalla riqualificazione o qualificazione professionale del lavoratore in mobilità; trovano applicazione il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della medesima legge; non trova applicazione la conservazione delle agevolazioni contributive per un anno dopo la prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione. In argomento il Ministero del Lavoro è intervenuto con la Circolare n. 29 dell'11 novembre 2011; indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 14 del 10 febbraio 2012 – Lavoro intermittente.

L'intermittente per requisiti oggettivi, in assenza di contratti collettivi di categoria che abbiano individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di contratto di lavoro, può essere

stipulato in presenza delle attività di cui al R.D. n. 2657/1923 (disciplinante i regimi speciali di orario di lavoro a causa della discontinuità e della saltuarietà delle lavorazioni elencate), così come richiamato dal D.M. 23 ottobre 2004. A tale riguardo il Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 4/2005, ha chiarito che il richiamo alle tipologie di attività contenute nel citato Regio Decreto deve intendersi nel senso di una individuazione delle attività 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*". La risposta ad interpellato n. 46 dell'11 novembre 2011 ha consentito una interpretazione estensiva del 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*", anche con riguardo all'addetto alle vendite. Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 15 del 10 febbraio 2012 - Apprendistato professionalizzante part-time.

Per quanto concerne la legittimità dell'apprendistato a tempo parziale deve ritenersi ancora attuale il riferimento alla Circolare n. 102 del 26 agosto 1986 con la quale il Ministero del Lavoro si esprime per la piena compatibilità del contratto di apprendistato con una organizzazione del tempo di lavoro in regime di *part-time*. Residua, peraltro, in capo agli organismi ispettivi, ministeriali e previdenziali, una valutazione della compatibilità del regime ad orario ridotto rispetto a quello contrattuale, con la effettiva possibilità, per l'apprendista assunto a tempo parziale, di seguire la formazione (formale e non formale, interna ed esterna) e l'addestramento, come chiarito dalla Circolare n. 46 del 30 aprile 2001 del Ministero del Lavoro. La più recente Circolare ministeriale n. 34 del 29 settembre 2010 ha chiarito che non esiste una articolazione minima di orario settimanale da osservarsi nello stipulare un contratto di apprendistato *part-time*, precisando, tuttavia, che la riduzione oraria non deve essere di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative. Qualora, dunque, la formazione impegnasse l'apprendista a tempo parziale per un orario superiore in determinate giornate, il tempo di lavoro ulteriore, rispetto all'orario di lavoro ridotto del *part-time*, dovrà essere specificamente retribuito con le maggiorazioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 16 del 10 febbraio 2012 – Applicazione diverso CCNL.

L'individuazione del contratto collettivo di diritto comune da applicare al singolo rapporto di lavoro, va formalmente ricercata interpretando la volontà delle organizzazioni sindacali stipulanti e quella delle parti individuali che alla contrattazione intendono fare riferimento. La giurisprudenza, tuttavia, applica l'art. 2070 cod.civ. per cui si può determinare il CCNL applicabile secondo l'attività esercitata dall'imprenditore. D'altro canto, sempre in sede giurisprudenziale, si è valutata la determinazione giudiziale della retribuzione sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost. e, in tal caso, «*il ricorso al criterio della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro, fissato dall'art. 2070 cod. civ., è consentito (...) quando non risulti applicato alcun contratto collettivo e sia dedotta l'inadeguatezza della retribuzione contrattuale ex art. 36 Cost. rispetto all'effettiva attività lavorativa esercitata*» (Cass., 29 luglio 2000, n. 10002; Cass., S.U., 26 marzo 1997, n. 2665). Qualora, poi, una azienda artigiana perda le caratteristiche proprie dell'artigianato e venga classificata, ai fini di legge, anche previdenziali ed assistenziali, quale azienda industriale, l'adesione allo specifico CCNL di settore pare doversi individuare anche in ragione della salvaguardia dei diritti riconosciuti ai lavoratori già occupati, nei confronti dei quali il trattamento retributivo e normativo non sembra poter subire alcun peggioramento. Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 17 del 10 febbraio 2012 - Comunicazione preventiva del lavoro occasionale accessorio.

L'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva all'INAIL, valida anche per l'INPS, prima dell'inizio della prestazione lavorativa occasionale accessoria (effettuata nel rispetto di tutti i requisiti di cui agli articoli 70 e

seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni e integrazioni), con i dati relativi all'attività lavorativa affidata al prestatore occasionale accessorio (luogo di svolgimento della prestazione e date presunte di inizio e fine della attività lavorativa) e i dati identificativi e anagrafici del committente e dello stesso lavoratore, con relativo codice fiscale, si assolve, fra l'altro, mediante il *contact center* Inps/Inail o attraverso il numero di *fax* gratuito INAIL o accedendo al sito *www.inail.it* nella apposita sezione *Punto cliente*. Tale comunicazione deve essere rinnovata in caso di eventuali variazioni sopravvenute del periodo di lavoro, in particolare con riguardo alla cessazione anticipata del periodo lavorativo, da trasmettersi preventivamente rispetto al momento in cui inizia a verificarsi la variazione, ovviamente salvo che la stessa non sia imprevedibile (cfr. Nota Inail n. 8252 del 15 novembre 2010). Si segnala, d'altronde, che la mancata comunicazione preventiva può far scaturire l'applicazione della maxisanzione contro il sommerso, come riformata dall'art. 4 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cfr. Circolare Ministero del Lavoro n. 38 del 12 novembre 2010 e Circolare INPS n. 157 del 7 dicembre 2010). Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 18 del 13 febbraio 2012 - Termine di registrazione sul Libro unico del lavoro.

Per effetto dell'art. 40, comma 4, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, il nuovo testo dell'art. 39, comma 3, del decreto-legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, recita: *"Il libro unico del lavoro deve essere compilato (...), per ciascun mese di riferimento, entro la fine del mese successivo"*. A far data dal mese di dicembre 2011, dunque, le registrazioni obbligatorie sul Libro unico del lavoro, in conseguenza delle modifiche apportate dal decreto-legge n. 201/2011, possono essere effettuate non più entro il 16 del mese successivo, ma entro la fine del mese successivo a quello di riferimento. Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 19 del 6 marzo 2012 - Adesione agli Enti bilaterali.

L'iscrizione e il versamento delle quote di adesione all'Ente Bilaterale impegnano solo le parti contraenti, vale a dire le imprese aderenti alle associazioni datoriali firmatarie, in questo senso si è espresso il Ministero del Lavoro, in merito alla iscrizione ad un fondo interprofessionale con la risposta ad interpello n. 7 del 3 marzo 2011 e, più in generale, con la Circolare n. 43 del 15 dicembre 2010. Tuttavia, non si può argomentare che si tratti, in ogni caso, di una mera "clausola obbligatoria" del CCNL e che gli istituti della bilateralità non siano, dunque, da annoverarsi tra gli istituti economici e normativi del CCNL il cui rispetto permette l'accesso ai benefici previsti dal Legislatore, quanto meno con riferimento alle ipotesi come quelle previste nell'Atto di indirizzo del 30 giugno 2010 per l'artigianato. In effetti, in tale settore, le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale del singolo lavoratore, che matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro. D'altro canto, l'adesione all'Ente Bilaterale rimane volontaria e libera, pertanto l'azienda potrà scegliere, in qualsiasi momento, se permanere o entrare nel regime della bilateralità, adempiendo agli obblighi informativi e di comunicazione previsti dalle norme contrattuali o statutarie, oppure retribuire direttamente i lavoratori con l'aggiunta del previsto elemento aggiuntivo della retribuzione, al fine di attestare la propria regolarità. In questo senso il Ministero del Lavoro nella richiamata Circolare n. 43/2010, secondo cui: *«l'obbligatorietà della tutela - ovvero del versamento a favore del prestatore di lavoro di una somma forfettaria o anche della erogazione diretta, da parte del datore di lavoro, di prestazioni equivalenti a quelle della bilateralità - va, infatti, correttamente riferita alla parte economico-normativa del contratto collettivo, avendo efficacia sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro»*. Eventuali ulteriori indicazioni di dettaglio specifico possono essere richieste alla DTL competente per territorio, mentre chiarimenti di carattere generale devono essere richiesti alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 20 del 17 febbraio 2012 - Autorizzazione alla tenuta del Libro unico del lavoro.

Ai sensi del DM 9 luglio 2008, in attuazione delle previsioni contenute nell'art. 39 del decreto-legge n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133/2008, il datore di lavoro può istituire e tenere direttamente il Libro unico del lavoro (LUL) oppure, per effetto della legge n. 12/1979, affidarne la tenuta a

consulenti del lavoro o professionisti abilitati, servizi o centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese, anche in forma cooperativa. La disciplina delle autorizzazioni alla tenuta del LUL è stata dettata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dapprima con *Vademecum* del 5 dicembre 2008 e in seguito con Nota n. 7857 del 29 aprile 2010, ai quali deve farsi integrale rinvio, unitamente alle istruzioni operative impartite dall'Inail cui compete il rilascio della autorizzazione. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 21 del 17 febbraio 2012 - Limiti alle assunzioni a tempo determinato.

Per effetto dell'art. 10, comma 7, del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 (che ha recepito la Direttiva n. 1999/70/CE del 28 giugno 1999), il Legislatore riconosce ai singoli Contratti collettivi nazionali di lavoro la facoltà di prevedere specifici limiti quantitativi di utilizzazione e, quindi, di ricorso alla stipula di contratti a tempo determinato. Al di fuori dei limiti posti dalle clausole di contingentamento sancite dai Ccnl vi sono i contratti a termine stipulati: nella fase di avvio di nuove attività per periodi definiti dai contratti collettivi, anche in ragione delle specificità territoriali o merceologiche; per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità; con lavoratori di età superiore ai 55 anni; per specifici spettacoli o programmi radiofonici e televisivi. Resta fermo poi quanto previsto dall'art. 3 del d.lgs. n. 368/2001 che individua i casi di divieto di apposizione del termine al contratto di lavoro. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 22 del 6 marzo 2012 - Attività libero professionale e lavoro subordinato.

Alla prestazione d'opera intellettuale, *species* del contratto d'opera, vengono appositamente dedicati gli artt. 2229 e seguenti del codice civile. La disciplina codicistica enuclea i principi fondamentali caratterizzanti la disciplina pubblicistica delle professioni intellettuali protette, le quali operano mediante l'organizzazione strutturale e funzionale di appositi ordini e collegi professionali che sono enti pubblici con peculiari competenze, fra l'altro, rispetto alla tenuta degli albi, alla formazione, ai profili deontologici, all'esercizio delle funzioni disciplinari e alle tariffe. La procedura e l'atto di iscrizione di un professionista nel proprio albo professionale rappresenta, sul piano giuridico, un atto di "accertamento costitutivo" rispetto allo *status* del professionista, che, a seguito e per effetto di tale iscrizione può agire ed operare nei confronti della collettività, fino a quando non intervengano provvedimenti di sospensione (eventuali) o di cancellazione. D'altro canto, la mancata iscrizione all'albo professionale, ai sensi dell'art. 2231 c.c. "*dà luogo a nullità assoluta del rapporto tra professionista e cliente, rilevabile anche d'ufficio, e, privando il contratto di qualsiasi effetto, non attribuisce al professionista azione per il pagamento della retribuzione*" (così Cass. 12 ottobre 2007, n. 21495). La norma che impone l'iscrizione all'albo del professionista che svolge una attività professionale protetta, dunque, si pone da un lato quale norma imperativa a tutela dell'ordinamento giuridico e come effettiva garanzia del possesso, da parte del professionista, di quella professionalità sufficiente e necessaria all'esercizio dell'attività, ma anche, su un piano generale, quale obiettiva manifestazione del pubblico interesse, in ragione della funzione sociale riconosciuta. Ciò premesso il professionista che svolga, secondo le normative proprie della sua professione, l'attività professionale non riveste il profilo tipico del lavoratore subordinato per il solo fatto di operare in misura prevalente per un committente. Ben diverso, invece, è il caso nel quale detto professionista si trovi ad operare pur svolgendo le mansioni proprie della sua attività professionale ma in un contesto organizzativo determinato secondo le direttive impartitegli da un datore di lavoro, giacché in tale fattispecie potranno senz'altro rilevare i caratteri tipici della eterodeterminazione. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 23 del 6 marzo 2012 - Apprendistato: piano formativo.

Nel contesto dell'apprendistato così come disciplinato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il piano formativo individuale acquisisce un ruolo di assoluto rilievo per la garanzia di effettività delle tutele nei confronti del lavoratore apprendista e, quindi, di genuinità del rapporto di lavoro formativo instaurato. La Circolare n. 40/2004 del Ministero del Lavoro ha specificato, con riguardo all'apprendistato

professionalizzante, che «*la forma scritta deve intendersi necessaria ad substantiam*» e che «*il piano formativo individuale, documento distinto dal contratto di lavoro, dovrà essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso*». In particolare il profilo formativo individuato e il piano formativo individuale conseguentemente strutturato devono risultare congrui e coerenti con l'approdo qualificatorio finale del lavoratore, per cui lo stesso deve essere necessariamente predisposto e adattato dal datore di lavoro che è subentrato nella titolarità del rapporto di lavoro. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 24 del 6 marzo 2012- Apprendistato: mansioni.

Nel contesto dell'apprendistato così come disciplinato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro. La qualificazione del lavoratore nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante deve essere intesa come acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Pertanto, se il giovane che si intenderebbe assumere come apprendista ha già svolto compiutamente, nel contesto del piano formativo individuale contrattualmente determinato, l'attività lavorativa tipica per le identiche mansioni che gli si vorrebbero assegnare, lo stesso non potrà essere occupato con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento della medesima qualificazione professionale, ma soltanto con riferimento a mansioni e ad inquadramento contrattuale necessariamente più elevati, ferma restando la sussistenza di tutti i requisiti di legittimità previsti dal Legislatore. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 25 del 6 marzo 2012 - CCNL applicabile.

L'individuazione del contratto collettivo di diritto comune da applicare al singolo rapporto di lavoro, va formalmente ricercata interpretando la volontà delle organizzazioni sindacali stipulanti e quella delle parti individuali che alla contrattazione intendono fare riferimento. La giurisprudenza, tuttavia, applica l'art. 2070 cod.civ. per cui si può determinare il CCNL applicabile secondo l'attività esercitata dall'imprenditore. D'altro canto, sempre in sede giurisprudenziale, si è valutata la determinazione giudiziale della retribuzione sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost. e, in tal caso, «*il ricorso al criterio della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro, fissato dall'art. 2070 cod. civ., è consentito (...) quando non risulti applicato alcun contratto collettivo e sia dedotta l'inadeguatezza della retribuzione contrattuale ex art. 36 Cost. rispetto all'effettiva attività lavorativa esercitata*» (Cass., 29 luglio 2000, n. 10002; Cass., S.U., 26 marzo 1997, n. 2665). Qualora, pertanto, una società cooperativa aderisca ad una Centrale cooperativa, con le caratteristiche di rappresentatività di cui all'art. 7, comma 4, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008, n. 31, sarà legittima l'adesione allo specifico CCNL sottoscritto dalla medesima Centrale, ferma restando la piena salvaguardia dei diritti, normativi e retributivi, riconosciuti ai lavoratori e ai soci lavoratori, ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 26 del 6 marzo 2012 - Trasferta.

Sono considerati "trasfertisti" soltanto i lavoratori tenuti, per contratto, ad espletare l'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, come evidenziato anche nel messaggio Inps n. 27271 del 5 dicembre 2008 il quale, peraltro, indica espressamente quali sono i criteri che possono costituire elementi riconducibili al regime proprio dei "trasferisti": «*la mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro intendendosi per tale il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non quello di assunzione (quest'ultimo, infatti, può non coincidere con quello di svolgimento del lavoro); lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (ossia lo spostamento costituisce contenuto ordinario della prestazione di lavoro); la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa vale a dire non strettamente legata alla trasferta poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove si è svolta la trasferta*». D'altra parte, le prime due

condizioni rappresentano sostanzialmente gli elementi di distinzione tra l'attività lavorativa resa in trasferta e quella propria del lavoratore "trasfertista", per cui l'indicazione nel contratto di lavoro della sede aziendale come "luogo di lavoro" non sembra consentire di riconoscere il regime proprio dei lavoratori "trasfertisti", fatta salva l'ipotesi di modifiche consensuali apportate al contratto di lavoro, che andrebbero, in ogni caso, opportunamente sottoposte al vaglio di una Commissione di Certificazione. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 27 del 30 marzo 2012 - Apprendistato e maternità.

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 sono l'art. 2, *lett. e)*, del D.Lgs. n. 151/2001 ("*per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato*") e l'art. 54, comma 3, *lett. c)* del medesimo D.Lgs. n. 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 tutela dal licenziamento prevista per la generalità delle lavoratrici. Potrebbe astrattamente ritenersi che alla scadenza del termine apposto al contratto per l'obbligo formativo l'intera obbligazione 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 nel D.Lgs. n. 167/2011 (posteriore rispetto al D.Lgs. n. 151/2001 e allo stesso D.Lgs. n. 276/2003) che impedisca il recesso 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, rilevano le novità normative intervenute in materia e la natura isolata della sentenza di merito richiamata (per quanto attiene ai pronunciamenti giurisprudenziali noti), ferma restando l'autonomia della contrattazione collettiva nel disciplinare 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. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 28 del 3 aprile 2012 - CCNL applicabile ai fini previdenziali.

Secondo quanto previsto dal primo comma dell'art. 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, in legge 7 dicembre 1989, n. 389, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo (cfr. Cass., Sez. Un., 29 luglio 2002, n. 11199, che ha affermato: "*L'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che sarebbe dovuta, ai lavoratori di un determinato settore, in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale; si tratta del cd. minimale contributivo*"). La norma afferma il principio che i contributi devono essere pagati

con riferimento alla retribuzione comunque dovuta, anche quando la retribuzione fosse eventualmente corrisposta in misura inferiore, per cui diventa operativa se i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative non sono applicati: la disposizione è stata autenticamente interpretata dall'art. 2, comma 25, della legge n. 549/1995, nel senso che in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la stessa categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi è quella stabilita dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative della categoria, vale a dire del contratto *leader* (Circolare INPS n. 195 dell'11 ottobre 1996, cfr. anche Cass. 20 gennaio 2012, n. 801, secondo cui: "*per categoria non si può che intendere come il settore produttivo in cui opera l'impresa, risultando altrimenti incongruo l'obbligo di applicazione, sia pure ai soli fini contributivi, di una contrattazione collettiva vigente in un settore diverso, stante il rilievo pubblicistico della materia, che non può consentire riserve a scelte soggettive, pena, diversamente, l'illogicità del sistema*"). Per la scelta fra più CCNL *leader* in quanto tutti idoneamente rappresentativi come per legge, il datore di lavoro deve dunque attenersi inevitabilmente all'effettivo inquadramento ai fini previdenziali seguendo la classificazione operata ai sensi dell'art. 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88 (Cass. 12 giugno 2003, n. 9459), in quanto lo specifico rilievo pubblicistico delle previsioni in materia previdenziale non lascia alcuno spazio a scelte discrezionali di autodeterminazione normativa, mentre "*in relazione al trattamento economico e normativo dei lavoratori, è consentito alle parti sociali - sia pure nei limiti del rispetto dei diritti fondamentali garantiti al lavoratore dall'art. 36 Cost. - scegliere la contrattazione collettiva destinata a meglio regolare il rapporto, stante il principio di libertà sindacale e la non operatività dell'art. 2070 cod. civ. nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune*" (così Cass. 5 novembre 1999, n. 12345). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 29 del 3 aprile 2012 - Obbligo di comunicazione degli istruttori di società dilettantistiche.

Il Ministero del Lavoro si è occupato ampiamente della questione dei collaboratori di associazioni e società sportive dilettantistiche (affiliate alle federazioni sportive nazionali) con la risposta ad interpello n. 22 del 9 giugno 2010, alla quale si deve fare integrale riferimento, sia per quanto attiene agli obblighi di comunicazione, sia per quanto concerne i sussistenti obblighi previdenziali, contributivi ed assicurativi. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 30 del 3 aprile 2012 - Contratto di agenzia e rappresentanza commerciale.

Il contratto di agenzia è un contratto a prestazioni corrispettive e ad effetti obbligatori disciplinato dal codice civile e dalla legge 3 maggio 1985, n. 204 (recante: «Disciplina dell'attività di agente e rappresentante di commercio»). La nozione del contratto di agenzia fornita dall'art. 1742 cod.civ. corrisponde alla seguente definizione: "*Con il contratto di agenzia una parte assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto dell'altra, verso retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata*"; mentre l'art. 1 della legge n. 204/1985 recita sul punto: "*L'attività di agente di commercio si intende esercitata da chiunque venga stabilmente incaricato da una o più imprese di promuovere la conclusione di contratti in una o più zone determinate. L'attività di rappresentante di commercio s'intende esercitata da chiunque venga stabilmente incaricato da una o più imprese di concludere contratti in una o più zone determinate*". Inoltre i requisiti qualificanti la fattispecie sono facilmente enucleabili (Cass. 24 giugno 2005, n. 13629; Cass. 8 luglio 2008, n. 18686): autonomia organizzativa dell'agente nell'ambito della zona assegnatagli; in particolare dovrà ritenersi libero di scegliere la clientela ed i metodi di lavoro che ritiene più idonei; assenza di qualsiasi vincolo di subordinazione; natura strettamente personale dell'incarico, che non può essere trasmesso ad altri senza il consenso del preponente; stabilità dell'incarico, che deriva da un contratto, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, e che impegna l'agente ad un costante obbligo di collaborazione; assegnazione di una zona determinata; iscrizione dell'agente all'apposito ruolo istituito e tenuto presso la CCIAA con apertura della posizione ai fini dell'IVA, iscrizione alla gestione speciale

commercianti istituita presso l'INPS e all'ENASARCO in base alle norme vigenti; previsione espressa di un compenso a conclusione dell'affare. Per differenziare la legittima instaurazione di un contratto di agenzia rispetto ad altre tipologie di rapporti di lavoro si deve tenere presente, secondo i dettami giurisprudenziali, che l'agente si differenzia dal mandatario, il quale compie atti giuridici per conto del mandante, perché si limita verso corrispettivo a promuovere la conclusione di affari fra preponente e terzi in una zona determinata, salvo che (art. 1752 cod.civ.) gli sia stato attribuito il potere di stipulare i contratti in rappresentanza di colui che gli ha affidato l'incarico; pertanto la riconducibilità del rapporto ad uno schema o all'altro va operata avendo riguardo ad altri criteri e, principalmente, a quello della stabilità, la quale è caratteristica del rapporto di agenzia e comporta che l'incarico sia stato dato per una serie indefinita di affari (Cass. 16 ottobre 1998, n. 10265). Mentre la confusione con un contratto di appalto non risulta essere stata specificamente affrontata dalla giurisprudenza, per quanto consta, stante l'assoluta distanza fra le due discipline positive, posto che l'appalto è un contratto di risultato, mediante il quale una parte, che prende la denominazione di "appaltatore", assume, con organizzazione di mezzi e con gestione a proprio rischio, l'obbligazione per l'altra parte, denominata "appaltante" (o "committente"), di compiere un'opera o di prestare un servizio, verso un corrispettivo: tale definizione, ricavata espressamente dalla disciplina prevista dal codice civile (artt. 1655-1677), deve integrarsi con il dettato normativo dell'art. 29 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. D'altronde una indagine volta a rilevare gli ambiti normativi ed operativi del contratto di appalto (di opere o di servizi) – anche con riferimento alla "tenuta" del contratto e alle tutele per i lavoratori nel contesto della solidarietà fra i soggetti datoriali interessati – occorre tenere conto dei chiarimenti e delle linee guida offerti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con Circolare n. 5 dell'11 febbraio 2011. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpellato di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 31 di 3 aprile 2012 - Detassazione.

L'ambito di applicazione della detassazione, vale a dire del regime di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, è esclusivamente quello delineato negli Accordi territoriali o aziendali sottoscritti, come già chiarito dalla Circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro n. 3/E del 14 febbraio 2011, senza nessuna possibile estensione individuale o aziendale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 220/2010; art. 53, comma 1, del decreto-legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpellato di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 32 del 3 aprile 2012 – Indennità contrattuali.

Spesso i contratti collettivi (ma anche gli accordi individuali) prevedono particolari indennità legate alle caratteristiche proprie della prestazione lavorativa o ad esigenze di incremento di produzione o di flessibilità organizzativa; trattandosi di istituti retributivi di origine contrattuale, valgono evidentemente le norme pattuite fra le parti in sede collettiva o in sede individuale, tenendo conto del principio secondo il quale le norme concordate a livello individuale non possono che migliorare, per il lavoratore, le norme di origine collettiva. Così, ad esempio, l'indennità di ottimizzazione organizzativa, prevista dall'art. 2 del CCNL 4 novembre 2009 per le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta, legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone, andrà riconosciuta e applicata al personale secondo le espresse indicazioni pattuite fra le parti firmatarie del medesimo contratto (che allo scopo di evitare contenziosi hanno perfino dettato una interpretazione autentica della richiamata clausola contrattuale), senza limitazioni, né condizioni aggiuntive che non siano previste contrattualmente in sede collettiva. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione

generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 33 del 30 marzo 2012 - Comunicazione lavori usuranti.

Con la nota n. 4383 del 27 marzo 2012, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha provveduto a rinviare al 31 maggio 2012 l'adempimento delle comunicazioni obbligatorie relative alla esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo ovvero compreso in regolari turni periodici, disposto dall'art. 5, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67 che regola l'accesso al pensionamento anticipato per lavoratori con mansioni particolarmente faticose, in attuazione della delega contenuta nell'art. 1 della legge 4 novembre 2010, n. 183, con riferimento ai nuovi obblighi informativi previsti per i datori di lavoro e alle conseguenti reazioni sanzionatorie. L'adempimento di che trattasi, peraltro, è stato già più volte valutato, in sede di chiarimenti amministrativi, con le Circolari n. 15 del 20 giugno 2011 e n. 22 del 10 agosto 2011, nonché con Lettera circolare n. 418 del 14 settembre 2011 sempre del Ministero del Lavoro, per poi essere disciplinato puntualmente con Decreto Ministeriale 20 settembre 2011, come ulteriormente illustrato in fase operativa con successiva nota ministeriale n. 39/0004724/06 del 28 novembre 2011, la quale espressamente sancisce, in modo vincolante per le Direzioni territoriali, che *"ogni richiesta di chiarimento può essere inoltrata al servizio di assistenza attivato dalla Direzione generale per le politiche dei servizi per il lavoro raggiungibile all'indirizzo: aiutotecnicoco@lavoro.gov.it"*. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 34 del 3 aprile 2012 - Sospensione e trasformazione del rapporto di lavoro.

Nelle ipotesi di sospensione dei rapporti di lavoro gli stessi possono essere, in talune circostanze, oggetto di trasformazione, qualora le tutele derivanti dalla trasformazione risultino obiettivamente di maggiore e migliore tutela dei lavoratori temporaneamente sospesi, a condizione che sia garantito l'integrale rispetto delle disposizioni normative che disciplinano gli obblighi previdenziali e gli istituti di sostegno al reddito e di integrazione salariale, dai quali eventualmente dipenda la sospensione del rapporto di lavoro e che possono temporaneamente interdire eventuali trasformazioni. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 35 del 3 aprile 2012 - Lavoro occasionale accessorio per percettori sostegno al reddito.

In base alla normativa vigente (articoli 70 e 72 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come modificati dall'art. 22 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2009, dall'art. 7^{ter} del D.L. n. 5/2009, come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/2009, e dall'art. 2, commi 148 e 149, della legge n. 191/2009), le prestazioni di lavoro occasionale accessorio, mediante *voucher* cartaceo o telematico, sono ammesse per diverse tipologie di attività lavorativa, distinte per lavorazioni e mansioni, profilo oggettivo, o per categorie di lavoratori, profilo soggettivo (cfr. 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). Fra le ipotesi soggettive figurano attualmente anche i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito per qualsiasi settore di attività. Si tratta di una misura sperimentale che interessa i percettori di prestazioni di integrazione salariale ovvero di prestazioni connesse con lo stato di disoccupazione per il limite massimo dei compensi per lavoro accessorio 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. Per quanto attiene alla occasionalità e alla temporaneità della prestazione di lavoro accessorio, occorre rifarsi alla Circolare Inps n. 88/2009, secondo la quale per prestazioni di lavoro occasionale accessorio devono intendersi esclusivamente le *"attività lavorative di natura meramente occasionale e accessorie non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo"*, mentre sono da considerarsi "occasionalmente accessorie" le mere prestazioni di lavoro definite dalla norma *"con la sola finalità di assicurare le tutele minime previdenziali e assicurative in funzione di contrasto a forme di lavoro nero e irregolare"*. D'altro canto, il Ministero del Lavoro ha chiarito (Circolare n. 34 del 29 settembre 2010) che nel

rispetto delle condizioni previste dalla legge, il ricorso al lavoro accessorio è possibile anche con riferimento alle figure professionali normalmente ricorrenti nell'organizzazione del lavoro dell'utilizzatore, sempreché si rispettino tutti i requisiti normativi previsti e non si tratti di una attività continuativa e, per ciò solo, non occasionale, giacché in tale ipotesi non potrebbero riconoscersi sussistenti prestazioni lavorative di tipo accessorio. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 36 del 3 aprile 2012 - Lavoro occasionale accessorio per percettori sostegno al reddito.

In base all'art. 70 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, nel testo attualmente in vigore, il ricorso al lavoro accessorio è possibile anche con riferimento alle figure professionali normalmente ricorrenti nell'organizzazione del lavoro dell'utilizzatore, quindi rientranti nell'ambito dell'oggetto principale dell'attività svolta, sempreché si rispettino tutti i requisiti normativi previsti e non si tratti di una attività continuativa e, per ciò solo, non occasionale, giacché in tale ipotesi non potrebbero riconoscersi sussistenti prestazioni lavorative di tipo accessorio (Circolare n. 34 del 29 settembre 2010 del Ministero del Lavoro). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 37 del 3 aprile 2012 - Lavoro occasionale accessorio divieto di intermediari.

La corretta attuazione dell'art. 70 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, nel testo attualmente in vigore, fa sì che il ricorso al lavoro accessorio sia legittimo solo quanto l'attività si svolga in rapporto diretto tra prestatore di lavoro occasionale accessorio e utilizzatore finale, essendo vietato, in qualsiasi settore e per qualsivoglia delle tipologie oggettive o soggettive previste, che il committente-utilizzatore provveda a reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni occasionali accessorie a favore di terzi (*"il ricorso ai buoni lavoro può essere utilizzato per prestazioni strettamente connesse alla natura e alla finalità dell'evento svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari"*, cfr. Circolare Inps n. 88/2009 e Circolare n. 34 del 29 settembre 2010 del Ministero del Lavoro). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 38 del 27 aprile 2012 - Lavoro occasionale accessorio per pensionati.

In base alla normativa vigente (articoli 70 e 72 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come modificati dall'art. 22 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2009, dall'art. 7^{ter} del D.L. n. 5/2009, come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/2009, e dall'art. 2, commi 148 e 149, della legge n. 191/2009), le prestazioni di lavoro occasionale accessorio, mediante *voucher* cartaceo o telematico, sono ammesse per diverse tipologie di attività lavorativa, distinte per lavorazioni e mansioni, profilo oggettivo, o per categorie di lavoratori, profilo soggettivo (cfr. 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). Fra le ipotesi soggettive figurano attualmente anche i *pensionati* (art. 70, comma 1, *lett. h-bis*) e cioè tutti i soggetti che percepiscono un qualsivoglia trattamento pensionistico (anzianità, vecchiaia, invalidità, reversibilità), in quanto titolari di trattamento pensionistico in regime obbligatorio, che possono svolgere lavoro accessorio per qualsiasi mansione. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 39 del 27 aprile 2012 - Lavoro autonomo in edilizia.

A fronte dell'intervento operativo di un lavoratore autonomo all'interno di un cantiere edile, tutte le misure di prevenzione devono essere senz'altro rispettate. Gli artt. 89, comma 1, *lett. h*), e 96, comma 1, *lett. g*), del d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009 (TUSIC), impongono al datore di lavoro dell'impresa esecutrice di redigere, in riferimento al singolo cantiere interessato, il *Piano Operativo di Sicurezza* (POS), secondo i contenuti riportati nell'allegato XV. Quanto poi alle verifiche obbligatorie in capo

al committente o al responsabile dei lavori l'art. 90 del TUSIC e l'Allegato XVII impongono la verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare. Mentre tutti gli obblighi relativi alle disposizioni imposte alle imprese affidatarie riguardano l'impresa nel suo complesso e con specifico evidente riferimento ai soggetti che per la stessa operano nei singoli cantieri, compresi i lavoratori autonomi. Inoltre, a norma dell'art. 92, comma 1, del TUSIC, durante la realizzazione dell'opera, il *coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera* (CSE) deve, fra l'altro, verificare: 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; 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. Lo stesso CSE deve organizzare la cooperazione ed il coordinamento delle attività, nonché la reciproca informazione fra gli operatori in cantiere e segnalare al committente, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le eventuali inosservanze, anche proponendo la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 40 del 27 aprile 2012 – Piano formativo apprendistato professionalizzante.

Il quesito riguarda il contratto di apprendistato professionalizzante disciplinato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Come ribadito dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 8 del 2 febbraio 2007, tale contratto "rappresenta uno strumento volto, da un lato, a facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro di soggetti privi di specifiche competenze e, dall'altro, a fornire agli stessi una formazione di base e tecnico professionale al fine di conseguire un'occupazione stabile e qualificata". Come segnalato nella citata risposta ad interpello, peraltro, non esiste nessuna previsione normativa che porti ad escludere la possibilità di assumere in apprendistato giovani già in possesso di specifica qualifica professionale, ma per "non eludere le citate finalità dell'istituto ed in particolare quella legata al raggiungimento di precisi obiettivi formativi" deve valutarsi attentamente "se, nell'ambito del piano formativo individuale sia ravvisabile un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore". Nell'ambito di tale valutazione assume particolare rilevanza una puntuale considerazione di quei contenuti formativi "diversi ed ulteriori" che soli possono giustificare l'instaurazione del contratto di apprendistato, in considerazione delle preesistenti esperienze e conoscenze effettive del lavoratore. Con precedente risposta ad interpello n. 2977 del 5 dicembre 2005 lo stesso Ministero del Lavoro ha considerato ammissibile l'utilizzo del contratto di apprendistato anche con riferimento ad attività lavorative che richiedono il possesso di brevetti o abilitazioni, mentre con la più recente risposta ad interpello n. 38 del 5 novembre 2010 ha specificamente ritenuto ammissibile l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante "anche in relazione al personale docente già abilitato all'insegnamento, a condizione che il piano formativo individuale vada ad individuare percorsi formativi ed uno sviluppo di competenze diverse ed ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle già maturate ai fini dell'abilitazione". Siffatto principio generale, peraltro, trova corrispondenza anche nella giurisprudenza della Suprema Corte (Cass. Civ., Sez. Lav., 20 settembre 2010, n. 19834) secondo cui testualmente: "è pur sempre necessario verificare in concreto, di volta in volta, l'esistenza di una serie di circostanze (il possesso di determinati diplomi di qualifica che implica la conoscenza di nozioni non solo teoriche ma anche pratiche, nonché il superamento di specifiche prove di idoneità) che possono consentire un inserimento agevolato nel lavoro ma, nel contempo, far considerare del tutto inutile un addestramento pratico, sempre che chiaramente il lavoratore venga adibito a mansioni corrispondenti al diploma conseguito" (nel caso di specie è stata constatata la sussistenza di inequivocabili dati di fatto idonei a far ritenere superflua la formazione specifica garantita dal contratto di apprendistato per il lavoratore in possesso di un diploma di geometra adibito a mansioni di disegnatore tecnico). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 41 del 2 maggio 2012- DURC e contribuzione alla Cassa edile.

Il «*documento unico di regolarità contributiva*» (DURC) nasce quale certificazione unificata relativa alla regolarità dei versamenti di contributi previdenziali e assistenziali, nonché dei premi assicurativi, da parte delle imprese edili, appaltatrici di lavori pubblici e privati, rilasciata dalle Casse Edili, in forza di una convenzione fra le stesse e i due Istituti, Inps e Inail, titolari della gestione delle forme di assistenza e previdenza obbligatorie del settore. Ai fini del rilascio del DURC (e della fruizione dei benefici normativi e contributivi), la regolarità contributiva nei confronti della Cassa Edile sussiste, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del D.M. 24 ottobre 2007, in caso di: versamento dei contributi e degli accantonamenti dovuti, compresi quelli relativi all'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo di versamento all'atto della richiesta di certificazione; dichiarazione nella denuncia alla Cassa Edile, per ciascun operaio, di un numero di ore lavorate e non (specificando le causali di assenza), non inferiore a quello contrattuale; richiesta di rateizzazione per la quale la Cassa competente abbia espresso parere favorevole. Nel valutare i requisiti di regolarità in edilizia il Ministero del Lavoro con l'interpello n. 8 del 3 marzo 2011 ha sancito che l'omissione contributiva ed assicurativa verificatasi a seguito del mancato versamento previdenziale da parte delle imprese che occupino operai in regime di *part-time* in eccedenza rispetto alle percentuali massime consentite dal CCNL, con riguardo sia alla contribuzione virtuale che a quanto dovuto alle Casse Edili, determina direttamente il mancato rilascio del DURC. Inoltre, la Circolare del Ministero del Lavoro 30 gennaio 2008, n. 5 ha sancito che «*l'iscrizione alle Casse edili nonché i relativi versamenti sembrano costituire un vero e proprio onere per tutte le aziende inquadrato nell'ambito del settore edile*». Gli obblighi contributivi, peraltro, non possono non riguardare la globalità della retribuzione del lavoratore *part-time* dell'edilizia, così come resa obbligatoria dall'art. 29 del decreto-legge 23 giugno 1995, n. 244, convertito nella legge 8 agosto 1995, n. 341 (secondo cui «*i datori di lavoro esercenti attività edile anche se in economia operanti sul territorio nazionale (...) sono tenuti ad assolvere la contribuzione previdenziale ed assistenziale su di una retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale e dai relativi contratti integrativi territoriali di attuazione*»). In questo senso vanno intese le indicazioni contenute nella Comunicazione n. 346 del 21 marzo 2008 della Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 42 del 2 maggio 2012 - Preavviso dipendente dimissionario in CIG in deroga.

La necessità del preavviso deriva dall'art. 2118 cod.civ. per effetto del quale si può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalla contrattazione collettiva, dagli usi o secondo equità. Mancando il preavviso, chi recede deve all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Non sussiste, comunque, l'obbligo del preavviso durante i periodi di sospensione dal rapporto di lavoro per intervento della Cassa Integrazione (Pret. Firenze 11 marzo 1988). Peraltro, nel caso di dimissioni intervenute durante il periodo di sospensione autorizzata o durante le giornate di riduzione del lavoro, per effetto della Cassa Integrazione (anche in deroga), la giurisprudenza riconosce al lavoratore il diritto al trattamento fino al momento in cui rimane in essere il rapporto di lavoro, compreso, quindi, il periodo di preavviso espressamente comunicato dal lavoratore dimissionario (Cass. 15 novembre 1984, n. 5807; Cass. 20 agosto 1983, n. 5443). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 43 del 2 maggio 2012 - Nozione di lavoratore notturno.

Ai fini della corretta attuazione degli obblighi previsti dal decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67 (che regola l'accesso al pensionamento anticipato per lavoratori con mansioni particolarmente faticose, in attuazione della delega contenuta nell'art. 1 della legge 4 novembre 2010, n. 183), le attività lavorative in periodo notturno, individuate quali "lavori usuranti", riguardano l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, nel caso in cui l'azienda occupa lavoratori notturni. In particolare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 1, *lett. b)*, del d.lgs. n. 67/2011, devono ritenersi

lavoratori notturni impiegati in attività "usuranti" – a prescindere dalle definizioni contrattuali collettive finalizzate ad individuare le sole maggiorazioni retributive che caratterizzano prestazioni lavorative particolarmente onerose – quanti rientrano nelle seguenti categorie: a) lavoratori il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni, ai sensi dell'art. 1, comma 2, *lett. g*), del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, che prestano la loro attività nel periodo notturno (periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino), per almeno 6 ore per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 78 per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato nel periodo compreso tra il 1° luglio 2008 e il 30 giugno 2009 e non inferiore a 64 per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato a far data dal 1° luglio 2009; b) lavoratori che prestano la loro attività per almeno tre ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 44 del 2 maggio 2012 - Nozione di lavoratore notturno.

L'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000 definisce come "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno. Il terzo comma dello stesso articolo precisa che i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 della legge n. 300/1970 ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro in regime di *part-time*. Peculiare attenzione, dunque, deve essere posta nella instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale in una azienda che applichi un contratto collettivo di lavoro il quale abbia fissato dei limiti minimi inderogabili di durata della prestazione lavorativa *part-time*. Se l'azienda interessata applica il CCNL perché espressamente aderisce ad una delle associazioni datoriali che lo hanno stipulato, ovvero perché implicitamente vi fa adesione, essa sarà obbligata al rispetto del CCNL di categoria, e quindi nel caso di specie al minimo orario settimanale stabilito, pari a n. 16 ore settimanali. Se, invece, l'azienda non applica il CCNL del settore di riferimento, la durata dell'orario di lavoro è rimessa alla volontà delle parti, che possono prevedere anche una durata inferiore a quella indicata dal CCNL e sulla base dell'orario effettivamente prestato l'impresa potrà corrispondere la retribuzione. Quanto ai versamenti contributivi, l'Inps ricorda (www.inps.it) che i contributi per tutte le assicurazioni sociali non possono essere calcolati su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti dalla legge (minimale giornaliero). Nel contratto a tempo parziale è previsto un minimale orario retributivo determinato rapportando il minimale giornaliero alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale (5 o 6 giorni alla settimana a seconda di come si svolge il contratto di lavoro) e dividendo l'importo ottenuto per il numero delle ore settimanali previste dal contratto collettivo per il tempo pieno. Al minimale orario retributivo va rapportata la retribuzione da sottoporre a contribuzione che si ottiene dividendo la retribuzione del periodo di paga per il numero di ore di lavoro retribuite nello stesso periodo. Con messaggio n. 5143 del 14 febbraio 2005 l'Inps stesso ha precisato che in funzione del calcolo richiamato non è previsto un numero minimo di ore di lavoro su cui calcolare la contribuzione per cui in presenza di un contratto a tempo parziale con un orario di lavoro inferiore a quello minimo definito dal CCNL di riferimento, i contributi previdenziali e assistenziali vanno calcolati tenendo conto dell'orario pattuito. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 45 del 2 maggio 2012 - Servizi telematici INPS.

Il fondamento normativo che legittima l'INPS a pretendere l'adempimento esclusivamente telematico della quasi totalità delle procedure di sistema in gestione all'Istituto si rinviene nelle Determinazioni del Presidente dell'INPS n. 75 del 30 luglio 2010 ("*Estensione e potenziamento dei servizi telematici offerti dall'INPS ai cittadini*") e n. 277 del 24 giugno 2011 ("*Istanze e servizi – Presentazione telematica in via esclusiva - decorrenze*"), le quali attuano i principi e i criteri contenuti nell'art. 38, comma 5, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, il quale dispone testualmente: "*Al fine di potenziare ed estendere i servizi telematici (...) gli enti previdenziali, assistenziali e assicurativi, con propri provvedimenti possono definire termini e modalità per l'utilizzo esclusivo dei propri*

servizi telematici ovvero della posta elettronica certificata, anche a mezzo di intermediari abilitati, per la presentazione da parte degli interessati di denunce, istanze, atti e garanzie fideiussorie, per l'esecuzione di versamenti (...) contributivi, previdenziali, assistenziali e assicurativi, nonché per la richiesta di attestazioni e certificazioni. Le amministrazioni ed enti indicati al periodo precedente definiscono altresì l'utilizzo dei servizi telematici o della posta certificata anche per gli atti, comunicazioni o servizi dagli stessi resi". Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 46 del 2 maggio 2012 - Lavoro autonomo e sicurezza in cantiere.

A fronte dell'intervento operativo di un lavoratore autonomo all'interno di un cantiere edile, tutte le misure di prevenzione devono essere senz'altro rispettate. Gli artt. 89, comma 1, *lett. h)*, e 96, comma 1, *lett. g)*, del d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009 (TUSIC), impongono al datore di lavoro dell'impresa esecutrice di redigere, in riferimento al singolo cantiere interessato, il *Piano Operativo di Sicurezza* (POS), secondo i contenuti riportati nell'Allegato XV, anche con riferimento ai singoli lavoratori autonomi che, "per" e "con" l'impresa, si trovino ad operare nel cantiere. Quanto poi alle verifiche obbligatorie in capo al committente o al responsabile dei lavori l'art. 90 del TUSIC e l'Allegato XVII impongono la verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare. Mentre tutti gli obblighi relativi alle disposizioni imposte alle imprese affidatarie riguardano l'impresa nel suo complesso e con specifico evidente riferimento ai soggetti che per la stessa operano nei singoli cantieri, compresi i lavoratori autonomi. Inoltre, a norma dell'art. 92, comma 1, del TUSIC, durante la realizzazione dell'opera, il *coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera* (CSE) deve, fra l'altro, verificare: 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; 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. Lo stesso CSE deve organizzare la cooperazione ed il coordinamento delle attività, nonché la reciproca informazione fra gli operatori in cantiere e segnalare al committente, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le eventuali inosservanze, anche proponendo la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 47 del 27 aprile 2012 - Clausole elastiche e flessibili nel lavoro a tempo parziale.

La materia va ricondotta, 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 successivamente modificato. Fra le innovazioni apportate dal D.Lgs. n. 276/2003, ripristinate, a far data dal 1° gennaio 2012, dall'art. 22, comma 4, della legge 12 novembre 2011, n. 183, vi sono gli istituti che consentono di "*flessibilizzare*" la prestazione lavorativa del *part-timer*, vale a dire le "*clausole elastiche*", che permettono di variare l'orario di lavoro, nonché le "*clausole flessibili*", che consentono di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa. Dal 1° gennaio 2012, per effetto della citata legge n. 183/2011, il datore di lavoro che abbia stipulato le predette clausole può esercitarle nel rispetto delle disposizioni normative, di legge e di contratto collettivo, fra le quali rileva anzitutto il diritto del lavoratore ad un preavviso minimo di due giorni lavorativi. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 48 del 2 maggio 2012 - Numero apprendisti che si possono assumere.

Il "*Testo Unico dell'apprendistato*", contenuto nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, nel terzo comma dell'art. 2, stabilisce espressamente che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con le diverse tipologie di contratto di apprendistato, direttamente o anche indirettamente,

qualora ricorra al tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro per una somministrazione a tempo indeterminato (cd. *staff leasing*, art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003), non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro. Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne ha in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Per le imprese artigiane seguitano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443. Si ritiene che il rispetto dei limiti quantitativi debba essere verificato con riferimento all'eventuale assunzione *part-time*, dovendosi valutare l'effettiva consistenza dell'assunzione, con riferimento specifico alle unità di personale in forza, considerando le previsioni in materia stabilite con riguardo alle assunzioni a tempo parziale dall'art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000. Il Ministero del Lavoro, con la risposta ad interpello n. 11 del 2 aprile 2010, ha inoltre 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. Mentre con la precedente risposta ad interpello n. 49 del 5 giugno 2009 lo stesso Ministero ha escluso dal computo delle maestranze specializzate e qualificate gli associati in partecipazione. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 49 del 2 maggio 2012 - Tirocinio formativo.

I *tirocini formativi e di orientamento curricolari* possono essere promossi, esclusivamente all'interno di un corso di istruzione o di formazione, con la finalità propria di completare il percorso formativo, dalle istituzioni scolastiche, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 3, del D.M. n. 142 del 25 marzo 1998, attuativo dell'articolo 18 della legge n. 196 del 24 giugno 1997 (cfr. la Circolare dal Ministero del Lavoro n. 24 del 12 settembre 2011). Fra gli obblighi formali a carico del soggetto promotore rileva quello di cui all'art. 3, comma 1, del D.M. n. 142/1998 di assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nonché per la responsabilità civile verso terzi presso idonea compagnia di assicurazioni, anche per quanto concerne le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda ospitante, ma comunque rientranti nel progetto formativo e di orientamento (cfr. Nota dell'INAIL n. 6295 del 23 settembre 2011). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 50 del 4 maggio 2012 - Apprendistato professionalizzante negli studi professionali.

Il "*Testo Unico dell'apprendistato*", contenuto nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, all'art. 4, comma 1, del prevede che possono essere assunti in tutti i settori di attività, sia pubblici che privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Ai sensi del secondo comma del medesimo art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011, gli Accordi interconfederali e i Contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento. Inoltre, il terzo comma dell'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 introduce una formazione "integrativa", stabilendo che la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, interna o esterna, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle

competenze dell'apprendista. Nel settore specifico degli studi professionali, gli artt. 26-33 (con particolare riguardo all'art. 29) e l'allegato B del CCNL Studi Professionali, rinnovato il 29 novembre 2011, ha disciplinato puntualmente l'immediata operatività (dall'entrata in vigore del Testo Unico) dell'apprendistato professionalizzante negli studi professionali, anche in assenza di offerta formativa pubblica integrativa da parte della singola Regione interessata. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 51 del 4 maggio 2012 - Trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, della legge 12 novembre 2011, n. 183, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge di stabilità 2012)" (in G.U. n. 265 del 14 novembre 2011 - suppl. ordinario n. 234), a far data dal 1° gennaio 2012 non è più necessaria la convalida della trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente precedentemente obbligatoria. Per quanto sopra, questa Direzione non procede a convalidare le trasformazioni da *full-time* in *part-time* che rechino la data del 1° gennaio 2012 o data successiva, mentre sono state convalidate tutte le trasformazioni avvenute fino al 31 dicembre 2011. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 52 del 4 maggio 2012 - Licenziamento , preavviso e malattia.

In base all'art. 2118 cod.civ. (recesso dal contratto a tempo indeterminato) ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalla contrattazione collettiva, dagli usi o secondo equità; in mancanza, il recedente è tenuto verso l'altra parte alla indennità sostitutiva del preavviso. Ai sensi del secondo comma dell'art. 2110 cod.civ., la malattia sospende l'efficacia dell'atto di recesso che torna operativa solo una volta superato l'evento ovvero, in ogni caso (qualora si protragga per molto tempo), una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva per la conservazione obbligatoria del posto (cfr. Cass. n. 17334/2004; n. 10272/2003; Cass. n. 4915/1983; n. 451/1981). Allo stesso modo la sospensione, al sopravvenire della malattia, interessa il preavviso in caso di licenziamento (cfr. Cass. n. 4624/1980), con l'effetto di procrastinare il momento della risoluzione del rapporto di lavoro oggetto del recesso. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 53 del 4 maggio 2012 - Lavoro intermittente.

Ai sensi dell'art. 34 del d.lgs. n. 276/2003 il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato, in qualsiasi settore 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. 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. 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. La compatibilità fra più rapporti di lavoro contestualmente è stata riconosciuta dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 4 del 3 febbraio 2005 relativamente all'assunzione con contratto di lavoro intermittente. In relazione ai profili inerenti l'orario lavorativo complessivamente svolto dal lavoratore 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 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 dove 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”*. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 54 del 4 maggio 2012 - Lavoro intermittente.

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 intermittente a tempo determinato, ai sensi dell'art. 34 del d.lgs. n. 276/2003, non si devono rispettare i limiti e i vincoli causativi previsti dal D.Lgs. n. 368/2001. Analogamente sembra doversi ritenere con riguardo alla assunzione a tempo determinato con contratto di lavoro a chiamata di un lavoratore già impiegato con contratto a termine. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 55 del 4 maggio 2012 - Lavoro intermittente per commessa.

L'intermittente per requisiti oggettivi – soltanto ove non trovino applicazione contratti collettivi che abbiano individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro – può essere stipulato in presenza delle attività di cui al R.D. n. 2657/1923 (disciplinante i regimi speciali di orario di lavoro a causa della discontinuità e della saltuarietà delle lavorazioni elencate), così come richiamato dal D.M. 23 ottobre 2004. A tale riguardo il Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 4/2005, ha chiarito che il richiamo alle tipologie di attività contenute nel citato Regio Decreto deve intendersi nel senso di una individuazione delle attività 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”*. La risposta ad interpello n. 46 dell'11 novembre 2011 ha consentito una interpretazione estensiva del punto n. 14 del R.D. n. 2657/1923, che permette l'utilizzo di contratti di lavoro intermittente per le prestazioni di *“commessi di negozi nelle città con meno di cinquantamila abitanti”*, anche con riguardo all'addeito alle vendite. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 56 del 4 maggio 2012 - Licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

La definizione di giustificato motivo di licenziamento individuale è rinvenibile nell'art. 3 della legge n. 604/1966 dove si legge che *«il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti l'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa»*. In particolare, costituiscono giustificato motivo soggettivo di licenziamento quei comportamenti del lavoratore per i quali i contratti collettivi prevedono il licenziamento con preavviso. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 57 del 4 maggio 2012 - Sicurezza in cantiere, ponteggi e lavoratore autonomo.

A fronte dell'intervento operativo di un lavoratore autonomo all'interno di un cantiere edile, tutte le misure di prevenzione devono essere senz'altro rispettate. Gli artt. 89, comma 1, *lett. h)*, e 96, comma 1, *lett. g)*, del d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009 (TUSIC), impongono al datore di lavoro dell'impresa esecutrice di redigere, in riferimento al singolo cantiere interessato, il *Piano Operativo di Sicurezza* (POS), secondo i contenuti riportati nell'Allegato XV, anche con riferimento ai singoli lavoratori

autonomi che, "per" e "con" l'impresa, si trovino ad operare nel cantiere. Quanto alle verifiche obbligatorie in capo al committente o al responsabile dei lavori l'art. 90 del TUSIC e l'Allegato XVII impongono la verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare. Mentre tutti gli obblighi relativi alle disposizioni imposte alle imprese affidatarie riguardano l'impresa nel suo complesso e con specifico evidente riferimento ai soggetti che per la stessa operano nei singoli cantieri, compresi i lavoratori autonomi. Inoltre, a norma dell'art. 92, comma 1, del TUSIC, durante la realizzazione dell'opera, il *coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera* (CSE) deve, fra l'altro, verificare: 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; 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. Lo stesso CSE deve organizzare la cooperazione ed il coordinamento delle attività, nonché la reciproca informazione fra gli operatori in cantiere e segnalare al committente, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le eventuali inosservanze, anche proponendo la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto. Con specifico riferimento ai ponteggi, l'art. 136, comma 1, del TUSIC sancisce testualmente che nei lavori in quota "il datore di lavoro provvede a redigere a mezzo di persona competente un piano di montaggio, uso e smontaggio (Pi.M.U.S.), in funzione della complessità del ponteggio scelto, con la valutazione delle condizioni di sicurezza realizzate attraverso l'adozione degli specifici sistemi utilizzati nella particolare realizzazione e in ciascuna fase di lavoro prevista" stabilendo espressamente che tale piano deve essere "messo a disposizione del preposto addetto alla sorveglianza e dei lavoratori interessati", i quali, a norma del successivo comma 6 del medesimo articolo, devono aver ricevuto una formazione "adeguata e mirata alle operazioni previste" da parte del datore di lavoro. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 58 del 4 maggio 2012- Apprendistato e parere di conformità.

Il "Testo Unico dell'apprendistato", contenuto nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, all'art. 2, comma 1, lett. a), stabilisce che il datore di lavoro deve: rispettare l'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro; formalizzare per iscritto il piano formativo individuale entro i 30 giorni dalla instaurazione del rapporto di apprendistato; deve formalizzare per iscritto il piano formativo individuale conformemente da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dagli enti bilaterali. Nel settore terziario, distribuzione, servizi, la CONFCOMMERCIO (24 marzo 2012) e la CONFESERCENTI (28 marzo 2012), con due distinti Accordi, sottoscritti congiuntamente alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative (FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL), hanno riordinato la disciplina dell'apprendistato in base alle previsioni del Testo Unico, prevedendo per l'obbligo per i datori di lavoro, che intendano assumere apprendisti, di inviare una apposita istanza, corredata dal piano formativo, al rispettivo Ente Bilaterale perché esprima un parere di conformità riguardo alle norme in materia di apprendistato del CCNL di riferimento, ai programmi di formazione ed anche, specificamente, ai contenuti del piano formativo. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 59 del 4 maggio 2012 - Cessazione contratto di inserimento.

Il lavoratore occupato con contratto di inserimento, 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, può essere licenziato esclusivamente nel rispetto delle disposizioni normative che disciplinano la legittimità dei licenziamenti individuali e, nello specifico, anche con riferimento alle previsioni di cui all'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, secondo cui il contratto di inserimento deve avere una durata non inferiore a 9 mesi (e non superiore a 18 mesi, fatta eccezione per l'assunzione di persone portatrici di handicap grave per cui si può giungere a 36 mesi) e all'art. 58 del D.Lgs. n. 276/2003, il quale stabilisce che i contratti di inserimento, salve eventuali e diverse determinazioni da parte dei contratti collettivi (nazionali o territoriali), sono soggetti

alla disciplina dettata per i contratti a termine dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. Pertanto il lavoratore assunto con contratto di inserimento non può essere licenziato prima della scadenza del termine indicato nel contratto e riferito al piano individuale di inserimento, se non per giusta causa (cfr. art. 2119 cod.civ., secondo cui *"ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, ... qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto"*). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 60 del 4 maggio 2012 - Contratto di collaborazione con dipendente pubblico.

Il cumulo di impieghi ed incarichi per i dipendenti di Pubbliche Amministrazioni è disciplinato dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, il quale al comma 7 prescrive che *"i dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza"*. La norma si riferisce a tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso, con le eccezioni elencate nel comma 6 del medesimo articolo. Il dipendente pubblico che voglia essere occupato temporaneamente quale docente in singoli corsi di formazione dovrà, pertanto, ottenere, dalla Pubblica Amministrazione dalla quale dipende, l'autorizzazione preventiva ad assumere tale incarico, presso un Istituto di formazione privato, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa che dovrà essere necessariamente ricondotto ad uno specifico progetto (in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 276/2003). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 61 del 9 maggio 2012 - Assunzione di lavoratore minorenni.

Il "Testo Unico dell'apprendistato", contenuto nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (in vigore definitivamente dallo scorso 26 aprile), introduce nell'ordinamento, con l'art. 3, comma 1, la possibilità di assumere con contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni (fino al compimento del venticinquesimo anno di età), ma soltanto nelle Regioni in cui la disciplina normativa sia stata attuata per quanto di competenza. Al di là dell'opportunità offerta dal contratto di apprendistato, con le sue caratteristiche formative, è possibile assumere lavoratori di minore età anche con altre tipologie contrattuali, anche di breve durata, ma soltanto a condizione che ricorrano i requisiti dell'età minima per l'ammissione al lavoro (16 anni) e dell'assolvimento dell'obbligo scolastico (10 anni), nonché che vengano rispettate tutte le disposizioni di tutela previste dalla legge n. 977/1967. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 62 del 9 maggio 2012 - Doppio rapporto di lavoro.

Il nostro ordinamento non contempla alcuna disposizione normativa che vieti di instaurare un rapporto di lavoro con un lavoratore che ha in essere un diverso e ulteriore rapporto lavorativo con altro datore di lavoro. L'ammissibilità contestuale di più contratti di lavoro incontra il limite, ricavabile dalle disposizioni dettate dal codice civile (articoli 2104 e 2105), della compatibilità dei diversi rapporti, nel senso di una mancanza di frapposizione di ostacoli alla legittima esecuzione dei diversi impegni contrattuali e di una esplicita comunicazione al primo datore di lavoro in merito alle circostanze obiettive del nuovo e ulteriore rapporto lavorativo, dovendo tuttavia essere ben distinte e assolutamente differenziate le due realtà aziendali, senza alcuna commistione nella compagine sociale e nelle vesti datoriali. Inoltre, in relazione ai profili inerenti l'orario lavorativo 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 compatibile con le primarie esigenze di tutela della salute e sicurezza della persona che lavora. Tale principio è stato 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 interpellato 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"*. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 63 del 9 maggio 2012 - Limiti numerici per assunzione a tempo determinato.

Il Legislatore riconosce ai contratti collettivi la facoltà di prevedere limiti quantitativi di utilizzazione del contratto a tempo determinato (art. 10, comma 7, D.Lgs. n. 368/2001: *"La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'art. 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi"*). Per effetto dell'art. 1, comma 41, della legge n. 247/2007, dal 1° gennaio 2008 si è ristretta l'area dei contratti al di fuori dei limiti posti dalle clausole di contingentamento, in quanto rimangono esclusi soltanto i contratti stipulati: nella fase di avvio di nuove attività per periodi definiti dai contratti collettivi, anche in ragione delle specificità territoriali o merceologiche (*start up*); per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità; con lavoratori di età superiore ai 55 anni; per specifici spettacoli o programmi radiofonici e televisivi. Pertanto l'assunzione a termine potrà essere considerata legittima esclusivamente nel rispetto delle previsioni normative sancite dal D.Lgs. n. 368/2001 e dalla contrattazione collettiva di riferimento. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 64 del 22 maggio 2012 - Conservazione del Libro unico del lavoro.

Il libro unico del lavoro (di seguito LUL) deve essere tenuto e conservato, da ciascun datore di lavoro, esclusivamente mediante l'utilizzo di uno dei tre sistemi indicati nel D.M. 9 luglio 2008, fra questi vi è la tenuta su supporti magnetici, sui quali ogni singola scrittura deve costituire documento informatico ed essere collegata alle registrazioni in precedenza effettuate, o ad elaborazione automatica dei dati, garantendo oltre la consultabilità, in ogni momento, anche l'inalterabilità e l'integrità dei dati, nonché la sequenzialità cronologica delle operazioni eseguite, nel rispetto delle regole tecniche contenute nel "Codice dell'amministrazione digitale" (art. 71 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.); tale sistema è sottratto ad obblighi di vidimazione ed autorizzazione, ma soggetto ad una specifica e preventiva comunicazione scritta alla Direzione territoriale del lavoro competente, prima della messa in uso. La comunicazione alla DTL deve recare l'indicazione dettagliata delle caratteristiche tecniche del sistema adottato, a garanzia della corrispondenza dello stesso ai requisiti legali per la documentazione informatica. Sul punto la Circolare n. 20/2008 del Ministero del Lavoro segnala che i documenti informatici su supporti magnetici dai quali deriva la composizione del LUL in veste elettronica, *"devono avere la forma di documenti statici non modificabili e devono essere emessi, al fine di garantirne l'attestazione della data, l'autenticità e l'integrità, con l'apposizione del riferimento temporale e della sottoscrizione elettronica"*. La marca temporale va applicata di norma sull'intera scritturazione e la firma digitale deve essere a cura di chi è individuato come tenentario del LUL e sotto la sua diretta ed esclusiva responsabilità. Sempre secondo i chiarimenti ministeriali, il LUL informatico può essere memorizzato *"su qualsiasi supporto di cui sia garantita la leggibilità nel tempo, purché rimanga sempre assicurato l'ordine cronologico e non vi sia soluzione di continuità per ciascun periodo di paga"*, mentre il sistema deve consentire *"le funzioni di ricerca e di estrazione delle informazioni dagli archivi informatici in relazione al cognome e nome e al codice fiscale del lavoratore, alla data e alle associazioni logiche di tali dati"*. Il LUL tenuto su supporti magnetici deve essere reso immediatamente leggibile e disponibile agli organi di vigilanza che effettuano ispezioni o controlli, su supporto cartaceo o direttamente informatico. L'esibizione del LUL può essere ordinata, dal personale ispettivo, alternativamente al datore di lavoro che decide di tenere presso la sede legale il documento obbligatorio; ovvero al consulente del lavoro o agli altri professionisti abilitati che siano stati delegati alla tenuta; oppure alla associazione di categoria il cui centro di assistenza sia affidatario del LUL; o, infine, alla società capogruppo nei gruppi d'impresa. In ogni caso, soggetto tenuto ad esibire il LUL è chi effettivamente lo detiene, lo elabora, lo aggiorna e lo conserva, con riferimento al singolo periodo per il quale ha svolto gli adempimenti. Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per

l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 65 del 22 maggio 2012 - CCNL applicabile.

L'individuazione del contratto collettivo di diritto comune da applicare al singolo rapporto di lavoro, va formalmente ricercata interpretando la volontà delle organizzazioni sindacali stipulanti e quella delle parti individuali che alla contrattazione intendono fare riferimento. La giurisprudenza, tuttavia, applica l'art. 2070 cod.civ. per cui si può determinare il CCNL applicabile secondo l'attività concretamente esercitata dall'imprenditore. D'altro canto, anche nel caso in cui l'imprenditore eserciti attività plurime – se non hanno distinto carattere autonomo – l'appartenenza alla categoria professionale viene determinata dalla giurisprudenza ai sensi dell'art. 2070 cod.civ. (Cass., 23 settembre 2000, n. 12624; Cass., 25 luglio 1998, n. 7333), vale a dire con riferimento all'attività prevalente. Nel caso di una azienda che svolge attività di commercio all'ingrosso di mobili (CCNL Commercio) che viene ceduta ad una società che svolge produzione oggettistica in argento (CCNL Orafi argentieri industria), a norma dell'art. 2112 cod.civ., come modificato dapprima dal D.Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18 e successivamente dall'art. 32 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, *"il rapporto di lavoro continua"* con l'impresa cessionaria e *"il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano"*, inoltre questa deve *"applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza"*, con la sola eccezione della sostituzione dei riferimenti contrattuali con *"altri contratti collettivi applicabili"* alla cessionaria medesima, con l'avvertenza che *"l'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello"*. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 66 del 22 maggio 2012 - Assunzione di apprendista minorenni.

Il *"Testo Unico dell'apprendistato"*, contenuto nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (in vigore definitivamente dallo scorso 26 aprile), introduce nell'ordinamento, con l'art. 3, comma 1, la possibilità di assumere con contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni (fino al compimento del venticinquesimo anno di età), ma soltanto nelle Regioni in cui la disciplina normativa sia stata attuata per quanto di competenza. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 67 del 22 maggio 2012 - Apprendistato professionalizzante e ruolo del tutore.

Sebbene sulla questione se sia richiesta o meno una presenza costante del tutor durante lo svolgimento della prestazione lavorativa dell'apprendista il Ministero del Lavoro, con risposta ad *interpello* 27 marzo 2008, n. 9, abbia ritenuto non desumibile dall'analisi della normativa alcun obbligo di affiancamento continuativo (così anche per TAR Toscana 25 febbraio 2009, n. 1107, secondo cui la normativa non prescrive un obbligo di affiancamento tassativo dell'apprendista, né ai fini formativi, né per ragioni di sicurezza), ciò tuttavia non sembra consentire al datore di lavoro artigiano (con funzioni di tutore ai sensi dell'art. 2, comma 1, del DM 28 febbraio 2000) di assentarsi dal lavoro e di affidare l'esercizio dell'attività lavorativa integralmente ed esclusivamente al solo apprendista (unico lavoratore in forza all'azienda), ciò presupponendo una piena autonomia e una adeguata qualificazione del lavoratore (in contrasto con le finalità proprie dell'apprendistato professionalizzante). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 68 del 22 maggio 2012 - Riduzione di retribuzione.

Ai sensi dell'art. 2103 cod.civ., *«il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione (...) ogni patto contrario è nullo»*. Una eventuale riduzione della retribuzione, di norma vietata dal citato art. 2103

cod.civ., è stata eccezionalmente ritenuta legittima in alcune pronunce giurisprudenziali – ma soltanto in sede di accordo fra le parti e in un sistema di relazioni sindacali compiuto – sempreché la riduzione del trattamento economico non si accompagnasse ad una modifica *in peius* delle mansioni e a condizione che la riduzione consensualmente concordata non fosse tale da far scendere il trattamento retributivo al di sotto dei minimi tabellari previsti dal CCNL applicato, giacché in detta ipotesi si avrebbe una grave violazione dell'art. 36 Cost. (cfr. Cass. 5 luglio 1997, n. 6083). D'altro canto, appare indispensabile tenere presente che recentemente la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza n. 11362 dell'8 maggio 2008 (cfr. anche Cass. 27 ottobre 2003, n. 16106), ha confermato la piena forza del principio della irriducibilità della retribuzione di cui all'art. 2103 cod.civ., sancendo che *"la retribuzione concordata al momento dell'assunzione non è riducibile neppure a seguito di accordo tra il datore e il prestatore di lavoro ed ogni patto contrario è nullo in ogni caso in cui il compenso pattuito anche in sede di contratto individuale venga ridotto"*. Infine, si tenga presente quanto previsto dall'art. 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito in legge 7 dicembre 1989, n. 389, secondo cui la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo (cfr. Cass., Sez. Un., 29 luglio 2002, n. 11199, che ha affermato: *"L'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che sarebbe dovuta, ai lavoratori di un determinato settore, in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale; si tratta del cd. minimale contributivo"*). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 69 del 22 maggio 2012 - Assunzione di lavoratore minorenne.

Il "Testo Unico dell'apprendistato", contenuto nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (in vigore definitivamente dallo scorso 26 aprile), introduce nell'ordinamento, con l'art. 3, comma 1, la possibilità di assumere con contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni (fino al compimento del venticinquesimo anno di età), ma soltanto nelle Regioni in cui la disciplina normativa sia stata attuata per quanto di competenza. Al di là dell'opportunità offerta dal contratto di apprendistato, con le sue caratteristiche formative, è possibile assumere lavoratori di minore età anche con altre tipologie contrattuali, anche di breve durata, ma soltanto a condizione che ricorrano i requisiti dell'età minima per l'ammissione al lavoro, pari a 16 anni, e dell'assolvimento dell'obbligo scolastico, pari a 10 anni, nonché che vengano rispettate tutte le disposizioni di tutela previste dalla legge n. 977/1967, come modificata dal d.lgs. n. 345/1999. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 70 del 31 maggio 2012 - Trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In base alle previsioni normative del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a *part-time* si realizza per mezzo di un accordo tra le parti che deve risultare da atto scritto, stipulato nei limiti e alle condizioni individuate dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Una deroga ai limiti imposti dal CCNL può essere realizzata mediante un contratto collettivo aziendale "di prossimità", sottoscritto a livello aziendale o territoriale da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, ai sensi della normativa di legge e degli Accordi interconfederali vigenti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, commi 1, 2 e 2-*bis*, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, come convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 71 del 1° giugno 2012 - Assunzione in apprendistato come secondo rapporto di lavoro.

Il nostro ordinamento non contempla alcuna disposizione normativa che vieti di instaurare un rapporto di lavoro con un lavoratore che ha in essere un diverso e ulteriore rapporto lavorativo con altro datore di lavoro. L'ammissibilità contestuale di più contratti di lavoro incontra il limite della compatibilità dei diversi rapporti (articoli 2104 e 2105 codice civile), nel senso di una mancanza di frapposizione di ostacoli alla legittima esecuzione dei diversi impegni contrattuali e di una esplicita comunicazione al primo datore di lavoro in merito alle circostanze obiettive del nuovo e ulteriore rapporto lavorativo, dovendo essere ben distinte e assolutamente differenziate le realtà aziendali, senza alcuna commistione nella compagine sociale e nelle vesti datoriali; inoltre deve raccomandarsi una peculiare attenzione in relazione ai profili inerenti l'orario di lavoro svolto secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 8 del 3 marzo 2005 e risposta ad interpello n. 4581 del 10 ottobre 2006. D'altro canto, nel caso prospettato (giovane assunto a tempo pieno nel settore pesca che dovrebbe essere occupato da altro datore di lavoro con contratto di apprendistato nel settore turismo) la compatibilità del secondo rapporto di lavoro andrà attentamente valutata alla luce delle disposizioni del "*Testo Unico dell'apprendistato*", contenuto nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, così come attuate dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore specifico, dovendosi, in astratto, senz'altro dubitare della possibilità di contemperare le esigenze formative e di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, a fronte della coesistenza di un duplice rapporto di lavoro, di cui almeno uno già a tempo pieno. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 72 del 1° giugno 2012 - Comunicazione per lavoro notturno usurante.

Ai fini della corretta attuazione degli obblighi previsti dal decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67 (che regola l'accesso al pensionamento anticipato per lavoratori con mansioni particolarmente faticose, in attuazione della delega contenuta nell'art. 1 della legge 4 novembre 2010, n. 183), le attività lavorative in periodo notturno, individuate quali "lavori usuranti", riguardano l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, nel caso in cui l'azienda occupa lavoratori notturni. In particolare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 1, *lett. b)*, del d.lgs. n. 67/2011, secondo quanto da ultimo chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota 23 maggio 2012, prot. n. 9630, la comunicazione del lavoro notturno deve essere effettuata con riferimento: a) al lavoro notturno a turni di cui all'art. 1, comma 1, *lett. b)*, n. 1, del D.Lgs. n. 67/2011, se il datore di lavoro ha occupato il lavoratore notturno per l'intero anno e in via esclusiva; in tal caso oggetto di comunicazione deve essere solamente il lavoro notturno prestato effettivamente per un numero minimo di 64 giornate; b) al lavoro notturno di cui all'art. 1, comma 1, *lett. b)*, n. 2, del D.Lgs. n. 67/2011, solo per il lavoro notturno effettivamente svolto per almeno tre ore giornaliere nell'arco dell'intero anno, con esclusione del lavoro svolto nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi inferiori all'anno intero. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 73 del 1° giugno 2012 - Comunicazione per lavoro notturno usurante.

Ai fini della corretta attuazione degli obblighi previsti dal decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67, le attività lavorative in periodo notturno, individuate quali "lavori usuranti", riguardano l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, nel caso in cui l'azienda occupa lavoratori notturni. In particolare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 1, *lett. b)*, del d.lgs. n. 67/2011, secondo quanto da ultimo chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota 23 maggio 2012, prot. n. 9630, la comunicazione del lavoro notturno deve essere effettuata con riferimento: a) al lavoro notturno a turni di cui all'art. 1, comma 1, *lett. b)*, n. 1, del D.Lgs. n. 67/2011, se il datore di lavoro ha occupato il lavoratore notturno per l'intero anno e in via esclusiva; in tal caso oggetto di comunicazione deve essere solamente il lavoro notturno prestato effettivamente per un numero minimo di 64 giornate; b) al lavoro notturno di cui all'art. 1, comma 1, *lett. b)*, n. 2, del D.Lgs. n. 67/2011, solo per il lavoro notturno effettivamente svolto per almeno tre ore giornaliere nell'arco dell'intero anno, con esclusione del lavoro svolto nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi inferiori all'anno intero. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per

l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 74 del 1° giugno 2012 - Lavoro occasionale in azienda commerciale.

Il lavoro svolto dalla titolare di un esercizio commerciale presso altro esercizio commerciale di altra titolare non può essere inquadrato alla stregua di un rapporto di lavoro autonomo occasionale ai sensi dell'art. 2222 cod.civ. come prospettato, giacché le caratteristiche della prestazione lavorativa resa sono tali da non consentire una effettiva e totale autonomia nella gestione della diversa attività. Altri sono gli strumenti contrattuali che, a fronte della regolare iscrizione della lavoratrice nella gestione previdenziale propria, possono garantire un corretto inquadramento, come ad esempio la collaborazione coordinata e continuativa occasionale (cosiddetta "*mini-co.co.co.*", trattandosi di non più di 30 giornate nell'anno solare, art. 61, comma 2, d.lgs. n. 276/2003). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 75 del 1° giugno 2012 - Sicurezza in cantiere e lavoratore autonomo.

A fronte dell'intervento operativo di un lavoratore autonomo all'interno di un cantiere edile, tutte le misure di prevenzione devono essere senz'altro rispettate. Gli artt. 89, comma 1, *lett. h)*, e 96, comma 1, *lett. g)*, del d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009 (TUSIC), impongono al datore di lavoro dell'impresa esecutrice di redigere, in riferimento al singolo cantiere interessato, il *Piano Operativo di Sicurezza* (POS), secondo i contenuti riportati nell'Allegato XV, anche con riferimento ai singoli lavoratori autonomi che, "per" e "con" l'impresa, si trovino ad operare nel cantiere. Quanto alle verifiche obbligatorie in capo al committente o al responsabile dei lavori l'art. 90 del TUSIC e l'Allegato XVII impongono la verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare. Mentre tutti gli obblighi relativi alle disposizioni imposte alle imprese affidatarie riguardano l'impresa nel suo complesso e con specifico evidente riferimento ai soggetti che per la stessa operano nei singoli cantieri, compresi i lavoratori autonomi. Inoltre, a norma dell'art. 92, comma 1, del TUSIC, durante la realizzazione dell'opera, il *coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera* (CSE) deve, fra l'altro, verificare: 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; 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. Lo stesso CSE deve organizzare la cooperazione ed il coordinamento delle attività, nonché la reciproca informazione fra gli operatori in cantiere e segnalare al committente, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le eventuali inosservanze, anche proponendo la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 76 del 1° giugno 2012 - Attribuzione di livello di inquadramento inferiore.

Ai sensi dell'art. 2103 cod.civ., «*il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione (...) ogni patto contrario è nullo*». Per verificare il legittimo esercizio dello *ius variandi* occorre valutare l'omogeneità tra le mansioni attribuite successivamente e quelle assegnate originariamente, sul piano della equivalenza in concreto rispetto alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto ed anche alla utilizzazione del patrimonio professionale acquisito dal lavoratore (Cass., Sez. Un., 24 novembre 2006, n. 25033). Proprio sulla base dei richiamati parametri non può ritenersi in alcun modo legittima la trasformazione di un contratto a tempo parziale con inquadramento al livello III in contratto a tempo pieno con inquadramento al livello immediatamente inferiore (livello IV). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 77 del 1° giugno 2012 - Apprendistato professionalizzante e ruolo del tutore.

Il "Testo Unico dell'apprendistato", contenuto nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, prevede, all'art. 2, comma 1, *lett. d)*, che il datore di lavoro deve garantire all'apprendista la presenza di un tutore o di un referente aziendale idoneo ad affiancarlo nel percorso lavorativo e formativo secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Tale disposizione deve trovare attuazione da parte della contrattazione collettiva nazionale di lavoro. In ogni caso, anche in assenza di previsioni contrattuali collettive, occorre tenere presente che il tutor o referente ha il compito di garantire l'intero percorso formativo dell'apprendista, come definito nel piano formativo individuale, e favorirne la piena integrazione tra la formazione esterna all'azienda e la formazione formale e non formale sul luogo di lavoro. La funzione di tutor, pertanto, deve necessariamente essere svolta da un lavoratore qualificato designato dall'impresa, ovvero anche dal titolare datore di lavoro o da un socio o da un familiare coadiuvante, mentre non sembra possibile riconoscere tale qualifica a soggetto del tutto estraneo all'assetto lavorativo dell'azienda che intende assumere l'apprendista. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 78 del 1° giugno 2012 - Lavoro intermittente nel settore autotrasporti.

Nonostante la previsione normativa che richiama esplicitamente il "*personale addetto ai trasporti di persone e di merci*" al punto n. 8 della tabella di cui al R.D. n. 2657/1923, come vigente per effetto dell'espresso richiamo da parte del D.M. 23 ottobre 2004, il vigente CCNL Trasporti Merci e Logistica, al Capitolo III (Mercato del lavoro) sancisce che "*per quanto attiene il lavoro a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti e stante la situazione congiunturale del settore, le parti convengono di non applicarli al settore*". Pertanto, il ricorso al lavoro intermittente potrà essere attuato, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 34 e seguenti del d.lgs. n. 276/2003, solo 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. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 79 del 1° giugno 2012 - Comunicazione per lavoro notturno usurante.

Ai fini della corretta attuazione degli obblighi previsti dal decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67, le attività lavorative in periodo notturno, individuate quali "lavori usuranti", riguardano l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, nel caso in cui l'azienda occupa lavoratori notturni. In particolare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 1, *lett. b)*, del d.lgs. n. 67/2011, secondo quanto da ultimo chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota 23 maggio 2012, prot. n. 9630, la comunicazione del lavoro notturno deve essere effettuata con riferimento: a) al lavoro notturno (periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino) a turni di cui all'art. 1, comma 1, *lett. b)*, n. 1, del D.Lgs. n. 67/2011, se il datore di lavoro ha occupato il lavoratore notturno per l'intero anno e in via esclusiva; in tal caso oggetto di comunicazione deve essere solamente il lavoro notturno prestato effettivamente per un numero minimo di 64 giornate; b) al lavoro notturno di cui all'art. 1, comma 1, *lett. b)*, n. 2, del D.Lgs. n. 67/2011, solo per il lavoro notturno effettivamente svolto per almeno tre ore giornaliere nell'arco dell'intero anno, con esclusione del lavoro svolto nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi inferiori all'anno intero. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 80 del 1° giugno 2012 - Doppio rapporto di lavoro.

Il nostro ordinamento non contempla alcuna disposizione normativa che vieti di instaurare un rapporto di lavoro con un lavoratore che ha in essere un diverso e ulteriore rapporto lavorativo con altro datore di lavoro. L'ammissibilità contestuale di più contratti di lavoro incontra il limite della compatibilità dei diversi rapporti (articoli 2104 e 2105 codice civile), nel senso di una mancanza di frapposizione di ostacoli alla legittima esecuzione dei diversi impegni contrattuali e di una esplicita comunicazione al primo datore di lavoro (che può riservarsi di non autorizzare la prestazione lavorativa aggiuntiva) in merito alle circostanze obiettive del nuovo e ulteriore rapporto lavorativo, dovendo essere ben distinte e assolutamente differenziate le realtà aziendali, senza alcuna commistione nella compagine sociale e nelle vesti datoriali; inoltre deve raccomandarsi una peculiare attenzione in relazione ai profili inerenti l'orario di lavoro svolto secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 8 del 3 marzo 2005 e risposta ad interpello n. 4581 del 10 ottobre 2006. D'altro canto, nell'attuazione concreta dello svolgimento dei due rapporti di lavoro ben potranno riverberare profili di illiceità, anche gravi e di rilievo penale (si pensi, ad esempio, al caso in cui nell'ambito di uno dei rapporti lavorativi il lavoratore risulti assente con fruizione di prestazioni assistenziali e/o previdenziali-assicurative). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 81 del 1° giugno 2012 - Lavoro occasionale e discontinuo.

In base alla normativa oggi vigente un giovane di età inferiore ai 25 anni può svolgere prestazioni di lavoro occasionale e discontinuo in qualsiasi settore produttivo, nel rispetto di tutti i requisiti stabiliti dalla legge, mediante: *lavoro intermittente* (o "a chiamata") ex art. 34, comma 2, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276; *lavoro occasionale accessorio* (mediante "voucher" o "buoni lavoro"), solo il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza (compatibilmente con gli impegni scolastici) per giovani iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico, in qualunque periodo dell'anno se iscritti a un ciclo di studi presso l'università ex art. 70, comma 1, *lett. e*, del d.lgs. n. 276/2003. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 82 del 1° giugno 2012 - Lavoro intermittente requisiti.

In base alla normativa oggi vigente è possibile svolgere prestazioni di lavoro intermittente sulla base della causale oggettiva ex art. 34, comma 1, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in presenza delle attività di cui al R.D. n. 2657/1923, così come richiamato dal D.M. 23 ottobre 2004, soltanto ove non trovino applicazione contratti collettivi che abbiano individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro; a tale riguardo il Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 4/2005, ha chiarito che il richiamo alle tipologie di attività deve intendersi 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*". Sempre a norma vigente, in base al secondo comma dello stesso art. 34, è possibile assumere con tale tipologia contrattuale lavoratori che presentino i requisiti soggettivi: persone con meno di 25 anni di età ovvero con più di 45 anni di età, anche pensionati. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 83 del 1° giugno 2012 - Assunzione di lavoratore minorenne.

Il "*Testo Unico dell'apprendistato*", contenuto nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (in vigore definitivamente dallo scorso 26 aprile), introduce nell'ordinamento, con l'art. 3, comma 1, la possibilità di assumere con contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni (fino al compimento del venticinquesimo anno di età), ma soltanto nelle Regioni in cui la disciplina normativa sia stata attuata per quanto di competenza. Al di là dell'opportunità offerta dal contratto di apprendistato, con le sue caratteristiche formative, è possibile assumere lavoratori di minore età anche con altre tipologie contrattuali, anche di breve durata, ma soltanto a condizione che ricorrano i requisiti dell'età minima per

l'ammissione al lavoro, pari a 16 anni, e dell'assolvimento dell'obbligo scolastico, pari a 10 anni, nonché che vengano rispettate tutte le disposizioni di tutela previste dalla legge n. 977/1967, come modificata dal d.lgs. n. 345/1999. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 84 del 19 giugno 2012 - Numero matricola del personale occupato in azienda.

In base alla normativa oggi vigente non esiste alcun obbligo di assegnare ai lavoratori di una singola azienda uno specifico numero di matricola, stante l'abolizione del libro matricola per effetto dell'entrata in vigore del Libro Unico del Lavoro (LUL) di cui all'art. 39 del decreto-legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008. A prescindere dal sistema di tenuta adottato per il LUL (DM 9 luglio 2008) rimane fermo l'obbligo, in fase di stampa, di attribuire una "numerazione sequenziale" ad ogni singolo foglio che lo compone, che deve essere anche consecutiva, poiché le pagine o i fogli del cedolino relativo a ciascun dipendente devono essere numericamente progressivi. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 85 del 19 giugno 2012 - Parere di conformità apprendistato.

La superiore Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 16 del 14 giugno 2012, ha risposto ad uno specifico quesito del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito alla nuova disciplina dell'apprendistato di cui al d.lgs. n. 167/2011, volto, fra l'altro, proprio a conoscere se sia o meno obbligatorio il parere di conformità richiesto dalla contrattazione collettiva in relazione al Piano Formativo Individuale (PFI) e se sia o meno obbligatoria l'iscrizione all'Ente bilaterale di riferimento anche ai fini del rilascio di tale parere. In proposito, con riferimento ai datori di lavoro non iscritti alle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo applicato, la risposta ad interpello n. 16/2012 ha sancito che non vi è un obbligo di sottoporre il PFI all'Ente bilaterale di riferimento salvo, per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale, confermando che rimane in ogni caso escluso l'obbligo di iscrizione all'Ente bilaterale per conseguire il parere di conformità. Il Ministero, peraltro, evidenzia che, indipendentemente dall'obbligo giuridico, una forma di controllo sui profili formativi del contratto da parte dell'Ente bilaterale rappresenta una valida opportunità e una garanzia circa la corretta declinazione del PFI. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 86 del 19 giugno 2012 - Termine di scadenza per comunicazione UNILAV.

Come sancito dal Ministero del Lavoro già con nota n. 440 del 4 gennaio 2007, il termine per effettuare la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (mediante *modello UniLav*) "*scade alle ore 24 del giorno antecedente a quello di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro e nulla rileva se trattasi di giorno festivo. Infatti, stante il tenore letterale della previsione normativa e la sua finalità, la scadenza del termine in un giorno festivo non può comportare un suo automatico differimento al giorno successivo*". Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 87 del 19 giugno 2012 - Termine di scadenza per comunicazioni obbligatorie di proroga o trasformazione o cessazione.

Come sancito dal Ministero del Lavoro già con nota n. 4746 del 14 febbraio 2007, il termine per effettuare la comunicazione di trasformazione o cessazione del rapporto di lavoro "*è stabilito entro cinque giorni dall'evento. In questi casi la scadenza del termine in un giorno festivo comporta la proroga automatica al primo giorno lavorativo utile. In questi casi, infatti, lo slittamento del termine non inficia la finalità della norma e non vanifica l'obbligo di legge*". Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere

richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 88 del 19 giugno 2012 - Retribuzione di lavoratori a tempo parziale.

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, "*fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi (...), per il solo motivo di lavorare a tempo parziale*". Inoltre il secondo comma della medesima disposizione sancisce il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria (*lett. a*), peraltro il trattamento del *part-timer* deve essere riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa (*lett. b*). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 89 del 19 giugno 2012 - Lavoro all'estero a tempo determinato.

Per i lavoratori italiani che operano in Paesi extracomunitari sono previste norme particolari, dettate dal decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito in legge 3 ottobre 1987, n. 398, che prevede una specifica procedura autorizzatoria preventiva. A tali procedure sono soggette, se figurano quali datori di lavoro, anche le società costituite all'estero con partecipazione italiana di controllo (art. 2359, comma 1, cod. civ.). La corrispondenza delle condizioni contrattuali (individuali e collettive) e normative (anche con riferimento alla normativa applicabile al rapporto di lavoro) formano specifico oggetto dell'esame istruttorio operato dalla superiore Direzione Generale per le politiche dei servizi per il lavoro del Ministero del Lavoro (ai sensi dell'art. 2, comma 4, del d.l. n. 317/1987). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 90 del 19 giugno 2012 - Lavoro italiano all'estero a tempo determinato.

Ai lavoratori italiani che operano in Paesi extracomunitari sono dedicate specifiche norme di tutela dal decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito in legge 3 ottobre 1987, n. 398, che prevede una specifica procedura autorizzatoria preventiva. A tali procedure sono soggetti i datori di lavoro residenti, domiciliati o aventi la propria sede (anche secondaria) nel territorio nazionale. La corrispondenza delle condizioni contrattuali (individuali e collettive) e normative (anche con riferimento alla normativa applicabile al rapporto di lavoro) formano specifico oggetto dell'esame istruttorio operato dalla superiore Direzione Generale per le politiche dei servizi per il lavoro del Ministero del Lavoro (ai sensi dell'art. 2, comma 4, del d.l. n. 317/1987). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 91 del 19 giugno 2012 - Lavoro a chiamata permanenza nelle liste di mobilità.

Stante quanto chiarito dalla Circolare Inps n. 41 del 13 marzo 2006 e dalla risposta ad *interpello* del Ministero del Lavoro n. 48 del 3 ottobre 2008, deve ritenersi che l'instaurazione di un rapporto di lavoro intermittente (o "a chiamata") senza obbligo di risposta alla chiamata da parte di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità non comporti la cancellazione dalle medesime liste. Si ritiene, infatti, che la scadenza della permanenza nella lista debba considerarsi posticipata di un periodo pari a quello della durata del contratto e, comunque, fino alla data di massimo differimento. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 92 del 19 giugno 2012 - Lavoro intermittente corresponsione della indennità di mancato preavviso.

Ai sensi dell'art. 38, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, "*fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte*". Inoltre il secondo comma della medesima disposizione sancisce che al lavoratore a chiamata spetta un trattamento economico, normativo e previdenziale "*riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali*". Per quanto sopra, dunque, stante il principio di non discriminazione testé richiamato, al lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente spetta anche l'indennità di mancato preavviso secondo quanto previsto dal CCNL applicato e in ragione di quanto previsto specificamente dal succitato art. 38, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 93 del 19 giugno 2012 - Lavoratore edile occupato in attività agricola.

Il lavoratore occupato dall'azienda per lo svolgimento di prestazioni in edilizia può svolgere altra attività rientrante fra quelle esercitate dal proprio datore di lavoro a condizione che la stessa sia regolarmente e preventivamente comunicata all'Inps e all'Inail ai fini contributivi ed assicurativi, nonché al lavoratore interessato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 94 del 19 giugno 2012 - Lavoratore edile occupato in attività agricola.

Per occupare in attività agricola esercitata dalla medesima azienda un lavoratore assunto per lo svolgimento di prestazioni in edilizia il datore di lavoro deve preventivamente comunicare all'Inps e all'Inail tale circostanza, ai fini contributivi ed assicurativi, nonché informare il lavoratore interessato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 per la variazione delle condizioni lavorative applicate all'originario rapporto di lavoro. Dovrà essere inoltre effettuata apposita comunicazione al *Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie* al fine di segnalare l'avvenuta modifica sostanziale del rapporto di lavoro (inquadramento contrattuale, CCNL applicato, retribuzione, luogo di lavoro). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 95 del 19 giugno 2012 - Lavoratore edile occupato in attività agricola.

Per occupare in attività agricola esercitata dalla medesima azienda un lavoratore assunto per lo svolgimento di prestazioni in edilizia il datore di lavoro deve informare il lavoratore interessato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 per la variazione delle condizioni lavorative applicate all'originario rapporto di lavoro. In ogni caso il rifiuto opposto dal lavoratore non potrà dare seguito ad alcun procedimento disciplinare. Si rammenta, infine, che ai sensi dell'art. 2103 cod.civ., «*il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione (...) ogni patto contrario è nullo*». Per verificare il legittimo esercizio dello *ius variandi* occorre valutare l'omogeneità tra le mansioni attribuite successivamente e quelle assegnate originariamente, sul piano della equivalenza in concreto rispetto alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto ed anche alla utilizzazione del patrimonio professionale acquisito dal lavoratore (Cass., Sez. Un., 24 novembre 2006, n. 25033). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 96 del 22 giugno 2012 - Modifica orario di lavoro aziendale.

Le modifiche dell'orario di lavoro aziendale debbono essere effettuate nel rispetto delle previsioni stabilite dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro applicabile, nonché, primariamente, delle norme contenute nel d.lgs. n. 66/2003, così come esplicitamente annotate dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 8 del 3 marzo 2005. Una eventuale deroga al CCNL o alle disposizioni legislative potrà essere operata esclusivamente mediante un contratto collettivo "di prossimità", sottoscritto a livello aziendale o territoriale da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, commi 1, 2 e 2-*bis*, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, come convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpellato di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 97 del 25 giugno 2012 - Distacco di lavoratori extracomunitari per tirocinio.

Il Legislatore riconosce espressamente i tirocini di integrazione, promossi per l'integrazione di cittadini non comunitari immigrati. Per i cittadini extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia trova direttamente applicazione la normativa regionale in materia di tirocini formativi e di orientamento o, in mancanza, la regolamentazione stabilita dal D.M. n. 142 del 25 marzo 1998 (attuativo dell'art. 18 della legge n. 196 del 24 giugno 1997). I cittadini extracomunitari residenti all'estero possono invece fare ingresso in Italia per svolgere un periodo di tirocinio formativo nel contesto di ingressi cd. "fuori quota", senza previo nulla osta al lavoro, essendo sufficiente il nulla osta per motivi di studio o di formazione, secondo quanto previsto dal D.M. 22 marzo 2006, nonché in ragione dell'art. 27, *lett. f*), del Testo Unico sull'immigrazione (D.Lgs. n. 286/1998) e dell'art. 40, comma 9, *lett. a*), del D.P.R. n. 394/1999. Tutt'altro istituto, invece, è quello relativo al distacco dei lavoratori extracomunitari nel territorio nazionale per motivi di lavoro, esperibile ai sensi dell'art. 27, *lett. i*), del D.Lgs. n. 286/1998 ("*lavoratori dipendenti regolarmente retribuiti da datori di lavoro, persone fisiche o giuridiche, residenti o aventi sede all'estero e da questi direttamente retribuiti, i quali siano temporaneamente trasferiti dall'estero presso persone fisiche o giuridiche, italiane o straniere, residenti in Italia, al fine di effettuare nel territorio italiano determinate prestazioni oggetto di contratto di appalto stipulato tra le predette persone fisiche o giuridiche residenti o aventi sede in Italia e quelle residenti o aventi sede all'estero*") ovvero dell'art. 1 del D.Lgs. n. 72/2000 (distacco transnazionale con mobilità temporanea di lavoratori da parte di una azienda straniera presso una azienda italiana appartenente al medesimo gruppo di imprese in collegamento societario, in unico gruppo multinazionale o in *joint-venture*), su cui si è dettagliatamente e compiutamente pronunciato il Ministero del Lavoro con risposta ad interpellato n. 28 del 27 giugno 2011 alla quale si fa integrale rinvio. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpellato di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 98 del 19 giugno 2012 - Lavoro minorile a chiamata.

Stante la vigente normativa nazionale è possibile assumere lavoratori di minore età soltanto a condizione che ricorrano i requisiti dell'età minima per l'ammissione al lavoro, pari a 16 anni, e dell'assolvimento dell'obbligo scolastico, pari a 10 anni, nonché che vengano rispettate tutte le disposizioni di tutela previste dalla legge n. 977/1967, come modificata dal d.lgs. n. 345/1999, con particolare riguardo alla sorveglianza sanitaria e ai lavori specificamente vietati. Con riferimento al contratto di lavoro intermittente, ai sensi dell'art. 34 del d.lgs. n. 276/2003, esso può essere stipulato, in qualsiasi settore e per qualsiasi mansione, con soggetti con meno di 25 anni di età, sempre che ricorrano le condizioni di tutela della salute e sicurezza del minore che, nel settore edile, non sembrano astrattamente individuabili per la generalità delle attività, stante la presenza di taluni dei lavori vietati di cui all'allegato 1 del d.lgs. n. 345/1999, come modificato dal d.lgs. n. 262/2000. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpellato di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 99 del 19 giugno 2012 - Lavoro intermittente con lavoratore dipendente di altra azienda.

Il nostro ordinamento non contempla alcuna disposizione normativa che vieti di instaurare un rapporto di lavoro (anche con contratto di lavoro intermittente, sussistendo i requisiti stabiliti dagli artt. 34 e seguenti del d.lgs. n. 276/2003) con un lavoratore che ha in essere un diverso e ulteriore rapporto lavorativo con altro datore di lavoro. L'ammissibilità contestuale di più contratti di lavoro incontra il limite della compatibilità dei diversi rapporti (articoli 2104 e 2105 codice civile), nel senso di una mancanza di frapposizione di ostacoli alla legittima esecuzione dei diversi impegni contrattuali e di una esplicita comunicazione al primo datore di lavoro (che può riservarsi di non autorizzare la prestazione lavorativa aggiuntiva) in merito alle circostanze obiettive del nuovo e ulteriore rapporto lavorativo, dovendo essere ben distinte e assolutamente differenziate le realtà aziendali, senza alcuna commistione nella compagine sociale e nelle vesti datoriali. Inoltre deve raccomandarsi una peculiare attenzione in relazione ai profili inerenti l'orario di lavoro svolto secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 8 del 3 marzo 2005 e risposta ad interpello n. 4581 del 10 ottobre 2006. D'altro canto, nell'attuazione concreta dello svolgimento dei due rapporti di lavoro ben potranno riverberare profili di illiceità, anche gravi e di rilievo penale (si pensi, ad esempio, al caso in cui nell'ambito di uno dei rapporti lavorativi il lavoratore risulti assente con fruizione di prestazioni assistenziali e/o previdenziali-assicurative). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 100 del 19 giugno 2012 - Lavoro occasionale accessorio.

La corretta attuazione dell'art. 70 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, nel testo in vigore, fa sì che il ricorso al lavoro occasionale accessorio risulti legittimo soltanto quanto l'attività si svolga in rapporto diretto tra prestatore di lavoro accessorio e utilizzatore finale, essendo vietato, in qualsiasi settore e per qualsivoglia tipologia, che il committente-utilizzatore provveda a "reclutare" e a retribuire lavoratori per svolgere prestazioni occasionali accessorie a favore di terzi (*"il ricorso ai buoni lavoro può essere utilizzato per prestazioni strettamente connesse alla natura e alla finalità dell'evento svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari"*, cfr. Circolare Inps n. 88/2009 e Circolare n. 34 del 29 settembre 2010 del Ministero del Lavoro). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 101 del 22 giugno 2012 - Fruizione delle ferie residue.

Le ferie devono essere fruitive dai lavoratori che le maturano nel rispetto delle previsioni stabilite dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro applicabile, nonché, primariamente, delle norme contenute nel d.lgs. n. 66/2003, così come esplicitamente annotate dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 8 del 3 marzo 2005. In particolare, come noto, l'art. 10, comma 1 del d.lgs. n. 66/2003, modificato dall'art. 1, comma 1, *lett. d)*, del d.lgs. n. 213/2004, ha stabilito un triplice obbligo a carico dei datori di lavoro: concedere e far godere almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione; far godere le due settimane minime consecutivamente in caso di richiesta del lavoratore; concedere e far godere le restanti due settimane di ferie nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. I chiarimenti ministeriali sanciscono che nei casi di sospensione del rapporto di lavoro che rendano di fatto impossibile la fruizione delle ferie nell'anno di maturazione (ad es. malattia di lunga durata o astensione obbligatoria e facoltativa per maternità), le ferie maturate e non godute potranno essere godute in un momento diverso e successivo, senza che possa ritenersi violato l'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003. Peraltro la "monetizzabilità" delle ferie non è praticabile nel limite legale delle quattro settimane che il lavoratore deve necessariamente godere e un qualsiasi accordo contrario fra le parti è radicalmente nullo. Tuttavia, nella Circolare n. 8/2005 si afferma che il divieto di monetizzazione non si applica nel caso di contratti a termine di durata inferiore a un anno. Una eventuale deroga alle disposizioni legislative potrebbe essere operata esclusivamente mediante un contratto collettivo *"di prossimità"*, sottoscritto a livello aziendale o territoriale da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, commi 1, 2 e 2-*bis*, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, come convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere

richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 102 del 26 giugno 2012 - Piano formativo dell'apprendista.

Con risposta ad interpello n. 2 del 6 febbraio 2009 il Ministero del Lavoro ha ritenuto ammissibile la modifica del piano formativo individuale (PFI) di un apprendista assunto con contratto di apprendistato professionalizzante ex art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003, evidenziando che il PFI deve essere rimodulato ed, evidentemente, *"sottoscritto dal lavoratore che acconsente di modificare il percorso formativo individuato all'inizio del rapporto"*. Secondo i chiarimenti della superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, dunque, potendosi considerare ammissibile *"la scelta di modificare il piano formativo del contratto di apprendistato professionalizzante sottoscritto inizialmente"*, occorre tuttavia prestare *"la massima attenzione nel valutare l'incidenza della formazione già effettuata dall'apprendista in ordine sia alla qualità che alla quantità di formazione che lo stesso andrà a svolgere secondo i nuovi percorsi"*, raccomandando, in particolare, *"una valutazione che esuli da logiche di mero "calcolo matematico" circa le ore di formazione già effettuate (...) e garantisca invece l'effettivo "apprendimento" del lavoratore delle materie oggetto del PFI"*. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 103 del 26 giugno 2012 - Apprendista 17enne qualificato.

Il *"Testo Unico dell'apprendistato"*, contenuto nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, all'art. 4, comma 1, prevede che possono essere assunti in tutti i settori di attività, sia pubblici che privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Il limite minimo di età si abbassa per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, per i quali il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età, senza che la norma sancisca alcuna connessione diretta fra le mansioni per le quali il giovane di 17 anni di età viene assunto come apprendista e la qualifica professionale posseduta. Tale previsione di coerenza o inerenza, peraltro, può essere sancita dalla contrattazione collettiva applicabile alla quale occorrerà sempre fare riferimento. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 104 del 26 giugno 2012 - Lavoro del genitore dei soci di una società in accomandita semplice.

Anzitutto preme osservare che con Circolare 12 del 1° febbraio 2008 l'Inps ha chiarito che per quanto attiene gli obblighi assicurativi e contributivi dei soci accomandanti di società in accomandita semplice (SAS), essi sono iscrivibili alla Gestione assicurativa degli esercenti attività commerciali ove concorrano le due seguenti condizioni: un rapporto di parentela ovvero di affinità entro il terzo grado con il socio accomandatario e l'effettivo svolgimento dell'attività istituzionale della società con carattere di abitualità e di prevalenza. Quanto poi all'attività lavorativa che dovrebbe essere resa con carattere di continuità dal padre dei due fratelli soci di una SAS lo stesso potrà essere occupato sia quale lavoratore dipendente, sia con altri strumenti contrattuali, anche di natura non subordinata, ove però risultino sussistenti tutti i requisiti stabiliti dalla legge e dal contratto collettivo applicabile. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.