



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2012

(luglio-dicembre)



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

*La Direzione Territoriale del Lavoro di Macerata mette a disposizione dei propri utenti la raccolta delle risposte a quesito fornite nel **secondo semestre dell'anno 2012 (luglio-dicembre)** in adempimento ai compiti affidati all'ufficio territoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dalla legge 22 luglio 1961, n. 628 e dal decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, nello spirito della Direttiva del Ministro del Lavoro in materia di servizi ispettivi e attività di vigilanza del 18 settembre 2008 e nei limiti già sanciti dalla Circolare n. 49 del 23 dicembre 2004 in materia di attività informativa del Ministero del Lavoro ed esercizio del diritto di 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 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. 105 del 16 luglio 2012 - ENPALS.
- Quesito n. 106 del 16 luglio 2012 - Assunzione figlio socio maggioritario in una Snc.
- Quesito n. 107 del 16 luglio 2012 - Proroga apprendistato.
- Quesito n. 108 del 16 luglio 2012 - Recesso del lavoratore nel contratto di apprendistato.
- Quesito n. 109 del 16 luglio 2012 - Registrazione della formazione nel contratto di apprendistato.
- Quesito n. 110 del 16 luglio 2012 - Lavoro intermittente dopo la legge n. 92/2012.
- Quesito n. 111 del 16 luglio 2012 - Apprendistato per giovane in possesso di specifica qualifica professionale.
- Quesito n. 112 del 16 luglio 2012 - Apprendistato per giovane frequentante corso di qualificazione professionale.
- Quesito n. 113 del 16 luglio 2012 - Apprendistato stagionale.
- Quesito n. 114 del 16 luglio 2012 - Riforma del lavoro e lavoro intermittente.
- Quesito n. 115 del 16 luglio 2012 - Periodo di prova nel contratto a chiamata.
- Quesito n. 116 del 16 luglio 2012 - Cooperativa sociale.
- Quesito n. 117 del 1° agosto 2012 - Minore e lavoro notturno.
- Quesito n. 118 del 1° agosto 2012 - Apprendista maggiorenne.
- Quesito n. 119 del 26 luglio 2012 - Lavoro a chiamata.
- Quesito n. 120 del 26 luglio 2012 - Lavoro intermittente: disciplina transitoria.
- Quesito n. 121 del 26 luglio 2012 - Obblighi di comunicazione per lavoro a chiamata dei lavoratori dello spettacolo.
- Quesito n. 122 del 1° agosto 2012 - Amministratore Srl.
- Quesito n. 123 del 3 agosto 2012 - Successione di contratti a termine.
- Quesito n. 124 del 3 agosto 2012 - Comunicazione per lavoro intermittente.
- Quesito n. 125 del 27 luglio 2012 - Lavoro intermittente per personale addetto ai trasporti di persone e di merci.
- Quesito n. 126 del 27 luglio 2012 - PAT INAIL per assegnisti di ricerca.
- Quesito n. 127 del 27 luglio 2012 - Lavoro intermittente.
- Quesito n. 128 del 27 luglio 2012 - Assunzioni giornaliere per il settore turismo e pubblici esercizi.
- Quesito n. 129 del 27 luglio 2012 - Durata massima lavoro a tempo determinato e periodo di attesa per la riassunzione.
- Quesito n. 130 del 27 luglio 2012 - Lavoro a chiamata entrata in vigore della comunicazione preventiva obbligatoria.
- Quesito n. 131 del 3 agosto 2012 - Lavoro intermittente nei periodi predeterminati.
- Quesito n. 132 del 1° agosto 2012 - Diritto all'indennità di preavviso al termine CIGS in deroga.
- Quesito n. 133 del 1° agosto 2012 - Licenziamento giustificato motivo e lista di mobilità.
- Quesito n. 134 del 1° agosto 2012 - Contratto a termine e somministrazione a tempo determinato.
- Quesito n. 135 del 3 agosto 2012 - Subappalto di montaggio e smontaggio ponteggi.
- Quesito n. 136 del 3 agosto 2012 - Contratto di somministrazione di lavoro.
- Quesito n. 137 del 13 agosto 2012 - Retribuzione per prestazioni di lavoro a chiamata.
- Quesito n. 138 del 13 agosto 2012 - Licenziamento dell'apprendista dopo proroga del contratto per astensione anticipata e obbligatoria per maternità.
- Quesito n. 139 del 30 agosto 2012 - Scelta e applicazione del CCNL.
- Quesito n. 140 del 30 agosto 2012 - Apprendistato professionalizzante e cumulo di periodi nel d.lgs. n. 167/2011.
- Quesito n. 141 del 30 agosto 2012 - Apprendistato professionalizzante con soggetto già in possesso di qualifica acquisita svolgendo in precedenza altra attività lavorativa.
- Quesito n. 142 del 3 settembre 2012 - Addetti al montaggio, smontaggio, trasformazione di ponteggi.
- Quesito n. 143 del 28 settembre 2012 - Assegnazione auto in uso promiscuo.
- Quesito n. 144 del 28 settembre 2012 - Lavoro accessorio.
- Quesito n. 145 del 28 settembre 2012 - Tirocini di formazione ed orientamento.
- Quesito n. 146 del 28 settembre 2012 - Tirocini di formazione ed orientamento.
- Quesito n. 147 del 28 settembre 2012 - Rapporto a tempo determinato.
- Quesito n. 148 del 28 settembre 2012 - Contratto di apprendistato.
- Quesito n. 149 del 27 settembre 2012 - CCNL Trasporto merci conto terzi.
- Quesito n. 150 del 9 ottobre 2012 - Cessazione contratto di apprendistato.
- Quesito n. 151 del 9 ottobre 2012 - CCNL Metalmeccanica Artigiano.
- Quesito n. 152 del 9 ottobre 2012 - Contratto a termine.
- Quesito n. 153 del 9 ottobre 2012 - Recesso e apprendistato.
- Quesito n. 154 del 9 ottobre 2012 - Comunicazione di cessazione di un apprendistato.
- Quesito n. 155 del 9 ottobre 2012 - Lavoro a chiamata per requisiti oggettivi.
- Quesito n. 156 del 9 ottobre 2012 - Lavoro a chiamata per requisiti oggettivi per commessi di negozio.
- Quesito n. 157 del 9 ottobre 2012 - Preavviso e apprendistato.
- Quesito n. 158 del 9 ottobre 2012 - Lavoro intermittente pubblici esercizi.
- Quesito n. 159 del 9 ottobre 2012 - Apprendistato profili operativi.
- Quesito n. 160 del 17 ottobre 2012 - Esclusione base computo disabili montaggi industriali.
- Quesito n. 161 del 17 ottobre 2012 - Contratto in sostituzione di dipendente detenuto in azienda edile artigiana.
- Quesito n. 162 del 9 ottobre 2012 - Rapporto di lavoro con il Presidente del Collegio sindacale di una società per azioni.

Quesito n. 163 del 17 ottobre 2012 - Regime transitorio nel lavoro intermittente.
 Quesito n. 164 del 17 ottobre 2012 - Proroga nel lavoro intermittente.
 Quesito n. 165 del 17 ottobre 2012 - Contratto a tempo determinato e mobilità.
 Quesito n. 166 del 17 ottobre 2012 - Riassunzione con contratto a tempo determinato.
 Quesito n. 167 del 17 ottobre 2012 - Comunicazione obbligatoria alla DTL in caso di licenziamento.
 Quesito n. 168 del 17 ottobre 2012 - Pagamento trasferta giorni festivi.
 Quesito n. 169 del 23 ottobre 2012 - Comunicazione di variazione orario del dipendente a tempo parziale.
 Quesito n. 170 del 23 ottobre 2012 - Elementi variabili della retribuzione.
 Quesito n. 171 del 23 ottobre 2012 - Banca ore individuale.
 Quesito n. 172 del 23 ottobre 2012 - Contratti a termine in sostituzione di maternità.
 Quesito n. 173 del 13 novembre 2012 - Formazione esterna apprendisti.
 Quesito n. 174 del 13 novembre 2012 - Licenziamento individuale.
 Quesito n. 175 del 13 novembre 2012 - Esternalizzazione in appalto.
 Quesito n. 176 del 13 novembre 2012 - Lavoro italiano all'estero e distacco in Italia.
 Quesito n. 177 del 13 novembre 2012 - Modifiche orario di lavoro e lavoro a turni.
 Quesito n. 178 del 13 novembre 2012 - Assunzione a chiamata per requisiti oggettivi.
 Quesito n. 179 del 13 novembre 2012 - Obbligo Unilav per associazioni sportive dilettantistiche.
 Quesito n. 180 del 13 novembre 2012 - Lavoro intermittente regime transitorio.
 Quesito n. 181 del 13 novembre 2012 - Lavoro occasionale accessorio.
 Quesito n. 182 del 13 novembre 2012 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.
 Quesito n. 183 del 13 novembre 2012 - Lavoro a chiamata ambito di applicazione.
 Quesito n. 184 del 13 novembre 2012 - Sanzioni per omessa comunicazione di prestazioni di lavoro intermittente.
 Quesito n. 185 del 16 novembre 2012 - Calcolo dei dipendenti ai fini delle norme sui licenziamenti della legge n. 92/2012.
 Quesito n. 186 del 15 novembre 2012 - Lavoro a chiamata.
 Quesito n. 187 del 15 novembre 2012 - Lavoro intermittente a tempo determinato in scadenza.
 Quesito n. 188 del 15 novembre 2012 - Lavoro occasionale accessorio.
 Quesito n. 189 del 13 novembre 2012 - Lavoro intermittente requisiti oggettivi.
 Quesito n. 190 del 16 novembre 2012 - Applicazione CCNL per lavoratori mobili in azienda svolgente servizi ambientali.
 Quesito n. 191 del 16 novembre 2012- Licenziamento della lavoratrice madre per cessazione attività.
 Quesito n. 192 del 15 novembre 2012- Lavoratori intermittenti in regime transitorio.
 Quesito n. 193 del 16 novembre 2012- Norme in materia di incentivi di cui all'art. 4, comma 13, L. n. 92/2012.
 Quesito n. 194 del 19 novembre 2012 - Contratti intermittenti per requisiti oggettivi.
 Quesito n. 195 del 19 novembre 2012 - Assunzione apprendista qualificato/abilitato.
 Quesito n. 196 del 20 novembre 2012 - Corsi di aggiornamento CSE.
 Quesito n. 197 del 24 dicembre 2012 - Orario di lavoro – scuole private laiche.
 Quesito n. 198 del 24 dicembre 2012- Apprendistato dopo esperienze lavorative.
 Quesito n. 199 del 24 dicembre 2012 - Apprendistato.
 Quesito n. 200 del 24 dicembre 2012- Contratto a tempo determinato.
 Quesito n. 201 del 24 dicembre 2012 - Contratto a termine con lavoratore in mobilità.
 Quesito n. 202 del 27 dicembre 2012 - Apprendistato e maternità.
 Quesito n. 203 del 24 dicembre 2012 - Cessazione rapporto di apprendistato.
 Quesito n. 204 del 24 dicembre 2012 - Contratto a termine con lavoratore in mobilità.
 Quesito n. 205 del 24 dicembre 2012 - Retribuzione della malattia con ricovero ospedaliero.
 Quesito n. 206 del 27 dicembre 2012 - Lavoro occasionale accessorio in edilizia.
 Quesito n. 207 del 27 dicembre 2012 - Apprendistato per giovane qualificato.
 Quesito n. 208 del 27 dicembre 2012 - Proroga di un contratto di lavoro a progetto.
 Quesito n. 209 del 27 dicembre 2012 - Lavoro a domicilio.
 Quesito n. 210 del 24 dicembre 2012 - Trattamento ASPI.
 Quesito n. 211 del 31 dicembre 2012 - Lavoro accessorio per attività di "dj".

Quesito n. 105 del 16 luglio 2012 - ENPALS.

Come evidenziato espressamente da Cass. Civ., Sez. Lav., 15 giugno 1992, n. 7323, *“Ai sensi del D.L.C.p.S. 16 luglio 1947 n. 708, l'obbligo di iscrizione all'ENPALS per i lavoratori dello spettacolo va riferito a coloro che stabilmente, professionalmente, ancorché in compiti ausiliari, sono impiegati per svolgere attività essenzialmente destinate alla realizzazione di spettacoli, da parte di committenti la cui produzione rientra in tale settore, intendendosi per spettacolo non qualsiasi manifestazione con il concorso del pubblico, ma esclusivamente quelle che propriamente hanno il fine di rappresentare un testo letterario o musicale, con personale abilità degli interpreti, rivolta a provocare il divertimento, in senso culturalmente ampio, degli spettatori”*. Ciò premesso, nel sottolineare che dal 1° gennaio 2012 le funzioni dell'ENPALS (soppresso per incorporazione), sono svolte dall'Inps, per effetto dell'art. 21, comma 1, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, si rileva che spetta esclusivamente all'INPS indicare la gestione di inquadramento dell'azienda e dei lavoratori di cui si domanda. Segnalando, peraltro, che le categorie dei lavoratori dello spettacolo sono individuate dettagliatamente dal D.M. 15 marzo 2005 (in forza dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs.C.p.S. 16 luglio 1947, n. 708, nel testo sostituito dall'art. 43, comma 2 della legge 27 dicembre 2002, n. 289), su cui valgono ancora le Circolari Enpals 30 marzo 2006, nn. 7 e 8 che forniscono le declaratorie delle figure professionali e le istruzioni operative per lo svolgimento degli adempimenti finalizzati all'assolvimento degli obblighi contributivi, elencando inoltre i codici di appartenenza delle singole categorie dei lavoratori soggetti all'iscrizione obbligatoria alla gestione previdenziale dello spettacolo. Quanto alle tipologie contrattuali utilizzabili per assumere i lavoratori occorrerà valutare con attenzione le disposizioni del CCNL applicabile, rispetto al quale nessuna valutazione può essere operata in questa sede, al fine di individuare la forma contrattuale più idonea allo svolgimento delle prestazioni lavorative di montaggio e smontaggio delle attrezzature e del *service* per luci e suoni negli spettacoli. 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. 106 del 16 luglio 2012 – Assunzione figlio socio maggioritario in una Snc.

Con Circolare 8 agosto 1989, n. 179 l'INPS, con specifico riferimento alle società di persone, ha sancito che: *“per stabilire, nella singola fattispecie, se il rapporto tra datore di lavoro e familiare realizza lo schema legislativo delineato dal citato art. 2094 del codice civile, soccorre la consolidata giurisprudenza, relativa proprio ai rapporti di lavoro tra strettissimi parenti ed affini sia conviventi che non conviventi: nel caso di prestazioni lavorative rese fra persone conviventi legate da vincolo di parentela o di affinità le prestazioni stesse si presumono gratuite e non ricollegabili ad un rapporto di lavoro. Tale presunzione può essere vinta dalla dimostrazione, incombente alla parte che sostiene l'esistenza di un rapporto di lavoro, dei requisiti della subordinazione e dell'onerosità delle rispettive prestazioni, ma deve trattarsi di prova precisa e rigorosa non evincibile dalla sola circostanza che le attività in questione anziché svolgersi nello stretto ambito della vita familiare e comune, attengano all'esercizio di un'impresa, qualora questa sia gestita ed organizzata con criteri prevalentemente familiari, di per sé soli non compatibili con l'entità economica dell'intrapresa e con le sue empiriche variabili strutturali ed organizzative”* (Cass. n. 1880/1980); la presunzione di gratuità delle prestazioni lavorative rese fra persone legate da vincoli di parentela - per il superamento della quale è necessaria la prova precisa e rigorosa dell'onerosità delle prestazioni stesse - sussiste anche nel caso di attività lavorativa eseguita nell'ambito di un'impresa, qualora questa sia gestita ed organizzata, strutturalmente ed economicamente, con criteri prevalentemente familiari, e non quando

l'impresa abbia notevoli dimensioni e per quanto condotta da familiari sia amministrata con criteri rigidamente imprenditoriali" (Cass. n. 2660/1984); nel caso in cui i soggetti del rapporto di lavoro siano conviventi le relazioni di affetti familiari di parentela e di interessi tra essi esistenti giustifica la presunzione di gratuità, mentre, nell'ipotesi di soggetti non conviventi sotto lo stesso tetto, ma appartenenti a nuclei familiari distinti e autonomi, tale presunzione cede il passo a quello di normale onerosità del rapporto superabile con la dimostrata sussistenza di sicuri elementi contrari" (Cass. n. 3287/1986)". L'orientamento della Suprema Corte secondo cui per superare la presunzione di gratuità ovvero di non subordinazione delle prestazioni lavorative rese in ambito familiare è doveroso offrire una prova rigorosa degli elementi costitutivi del rapporto di lavoro subordinato e, in particolar modo, dei requisiti indefettibili della subordinazione e della onerosità è stato recentemente confermato anche in Cass. 20 aprile 2011, n. 9043. 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. 107 del 16 luglio 2012 - Proroga apprendistato.

Nel Testo Unico dell'Apprendistato viene espressamente riconosciuta la possibilità di prolungare l'apprendistato in caso di malattia, infortunio e altre cause di sospensione involontaria del rapporto, che risulti superiore a 30 giorni (art. 2, comma 1, *lett. h*), D.Lgs. n. 167/2011). Il Ministero del Lavoro (risposte ad Interpelli n. 34 del 15 ottobre 2010 e n. 17 dell'11 luglio 2007, e Circolare n. 196 del 4 marzo 1959), richiamando il principio di effettività, aveva già riconosciuto quali possibili cause giustificative di proroga dell'apprendistato, i casi di malattia, infortunio e sospensione dal lavoro – qualsiasi sospensione obbligatoria – quando le interruzioni del rapporto sono superiori al mese, come evento singolo o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi, a seguito di una valutazione caso per caso circa la incidenza dell'assenza sulla realizzazione del piano formativo. Inoltre, a proposito del divieto di licenziamento sancito dall'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 si è espressamente pronunciato il Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 16 del 14 giugno 2012 stabilendo che *"al termine dei periodi di divieto"*, il datore di lavoro può esercitare il diritto di recesso, segnalando che il periodo di preavviso *"non potrà che decorrere, se non dal termine del periodo di formazione, dal termine dei periodi di divieto di licenziamento"*. 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. 108 del 16 luglio 2012 - Recesso del lavoratore nel contratto di apprendistato.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, *lett. l*), del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (*"Testo Unico dell'apprendistato"*), si fa divieto ad entrambe le parti del rapporto di apprendistato di recedere dal contratto durante il periodo di formazione senza una giusta causa o un giustificato motivo. Qualora abbia luogo un licenziamento privo di giustificazione si applicano le sanzioni previste dalla normativa vigente, mentre – in assenza di precise indicazioni da parte delle competenti Direzioni generali del Ministero – sembra doversi ritenere che la previsione normativa non possa imporre un risarcimento all'apprendista che rassegni le proprie dimissioni senza giustificazione. 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. 109 del 16 luglio 2012 - Registrazione della formazione nel contratto di apprendistato.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, *lett. g)*, del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (*"Testo Unico dell'apprendistato"*), si prevede l'obbligo della registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali acquisita nel libretto formativo del cittadino (art. 2, comma 1, *lett. i)*, D.Lgs. n. 276/2003; D.M. 10 ottobre 2005). In attuazione del Testo Unico, alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro e alcuni accordi interconfederali hanno previsto che in attesa della piena operatività del libretto formativo, il datore di lavoro possa procedere ad attestare la formazione svolta dall'apprendista con apposita dichiarazione (Accordo interconfederale Artigianato 3 maggio 2012), in taluni casi fornendo altresì apposita modulistica (Accordo interconfederale Industria 18 aprile 2012, dove si rende disponibile alle parti un *format* contenente i seguenti elementi essenziali: dati identificativi del datore di lavoro e dell'apprendista; indicazione delle competenze/insegnamenti; durata della formazione in ore/periodo; modalità di attuazione della formazione; firme dell'apprendista, del tutor/referente e 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. 110 del 16 luglio 2012 – Lavoro intermittente dopo la legge n. 92/2012.

Quanto alla prima delle questioni poste l'art. 1, comma 21, *lett. a)*, n. 1), della legge n. 92/2012, conferma la possibilità di utilizzare il lavoro intermittente (o *"a chiamata"*) *"per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"*, mentre il successivo n. 2) modifica il secondo comma dell'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003, consentendo di instaurare rapporti di lavoro intermittente *"in ogni caso"* con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età (questi ultimi potranno svolgere prestazioni lavorative a chiamata entro il compimento del venticinquesimo anno di età). Con riguardo alla seconda problematica, l'art. 1, comma 21, *lett. b)*, della legge 28 giugno 2012, n. 92 introduce nel corpo dell'art. 35 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 un nuovo comma 3-*bis*, in base al quale, prima dell'inizio della prestazione lavorativa, ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, del lavoratore intermittente, il datore di lavoro deve darne comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro, indicandone la durata. Nelle more di precise indicazioni da parte delle competenti Direzioni generali del Ministero deve rilevarsi che la comunicazione – obbligatoria dal 18 luglio 2012 per la generalità dei contratti di lavoro intermittente, ivi compresi quelli stipulati con la previgente normativa e già in corso di esecuzione – può essere effettuata mediante fax o posta elettronica, anche non certificata (la norma prevede anche l'utilizzo degli sms, ma non esiste allo stato alcuna utenza telefonica presso la DTL idonea a riceverne e ad archivarne). La comunicazione deve contenere necessariamente i seguenti dati essenziali: nome, cognome e codice fiscale del datore di lavoro; nome, cognome e codice fiscale del lavoratore; indicazione della giornata o delle giornate oggetto di chiamata al lavoro. Si ritiene utile rammentare che per ciascun lavoratore per il quale sia stata omessa la comunicazione si applica una sanzione da 400 a 2.400 euro (non ammessa alla procedura di diffida). 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. 111 del 16 luglio 2012 - Apprendistato per giovane in possesso di specifica qualifica professionale.

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. Ai sensi del secondo comma del medesimo art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011, 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. Come segnalato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 8 del 2 febbraio 2007 (sia pure con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante disciplinato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276), 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 (cfr. risposta ad interpello n. 2977 del 5 dicembre 2005). Tale principio generale, peraltro, trova corrispondenza in giurisprudenza (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. 112 del 16 luglio 2012 - Apprendistato per giovane frequentante corso di qualificazione professionale.

Ai sensi dell’art. 4, comma 1, del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, possono essere assunti, in tutti i settori di attività, 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. In base al secondo comma spetta ai contratti collettivi stabilire, 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. Non può escludersi, dunque, la astratta possibilità di assumere una giovane frequentante un corso di qualificazione professionale, fermo restando che per non eludere le finalità dell'apprendistato dovrà 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"* (cfr. risposta ad interpello n. 8 del 2 febbraio 2007). Inoltre, dovrà tenersi presente l'orientamento giurisprudenziale – Cass. Civ., Sez. Lav., 20 settembre 2010, n. 19834 – secondo cui *"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. 113 del 16 luglio 2012 - Apprendistato stagionale.

Il *"Testo Unico dell'apprendistato"*, contenuto nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, all'art. 4, comma 1, prevede che possano 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 quinto comma dell'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 si rivolge ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, stabilendo che i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. In questo senso il Testo Unico non ha aperto la porta a qualsiasi utilizzo dell'apprendistato "stagionale", ma fa obbligo alle parti del contratto individuale di riferirsi alle previsioni determinate nei contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili. 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. 114 del 16 luglio 2012 - Riforma del lavoro e lavoro intermittente.

L'art. 1, comma 21, *lett. b)*, della legge 28 giugno 2012, n. 92 introduce nel corpo dell'art. 35 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 un nuovo comma 3-*bis*, in base al quale, prima dell'inizio della prestazione lavorativa, ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, del lavoratore intermittente, il datore di lavoro deve darne comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro, indicandone la durata. Nelle more di precise indicazioni da parte delle competenti Direzioni generali del Ministero deve rilevarsi che la comunicazione – obbligatoria dal 18 luglio 2012 per la generalità dei

contratti di lavoro intermittente, ivi compresi quelli stipulati con la previgente normativa e già in corso di esecuzione – può essere effettuata mediante fax o posta elettronica, anche non certificata (la norma prevede anche l'utilizzo degli sms, ma non esiste allo stato alcuna utenza telefonica presso la DTL idonea a riceverne e ad archivarne). La comunicazione deve contenere necessariamente i seguenti dati essenziali: nome, cognome e codice fiscale del datore di lavoro; nome, cognome e codice fiscale del lavoratore; indicazione della giornata o delle giornate oggetto di chiamata al lavoro. Si ritiene utile rammentare che per ciascun lavoratore per il quale sia stata omessa la comunicazione si applica una sanzione da 400 a 2.400 euro (non ammessa alla procedura di diffida). 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. 115 del 16 luglio 2012 - Periodo di prova nel contratto a chiamata.

La possibilità di concordare un periodo di prova è prevista dall'art. 2096 cod.civ. e si configura giuridicamente come eccezione in quanto la norma prevede che *«l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto»*. Ne deriva che, in mancanza, l'assunzione deve intendersi automaticamente definitiva. L'atto scritto, infatti, è richiesto non solo ai fini probatori, ma *ad substantiam* con l'ovvia conseguenza che in mancanza della stipulazione del patto di prova per atto scritto, il contratto di lavoro dà automaticamente vita ad un rapporto definitivo (Cass., Sez. Un., 9 marzo 1983, n. 1756). Anche il contratto di lavoro intermittente (o "a chiamata") può essere stipulato con patto di prova ferme restando le previsioni del contratto collettivi nazionale di lavoro applicato, che può provvedere a modulare la durata del periodo di prova in armonia con il principio di non discriminazione (C. Giust. 12 ottobre 2004, n. 313). 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. 116 del 16 luglio 2012 – Cooperativa sociale.

L'indennità di cassa viene corrisposta ai lavoratori che maneggiano usualmente o normalmente denaro con responsabilità anche finanziaria (obbligo di coprire eventuali ammanchi) ed è un istituto tipicamente di origine contrattuale. A livello contrattuale l'indennità di cassa per maneggio di denaro può essere corrisposta anche a favore di chi maneggiando denaro finisce comunque per essere soggetto al rischio di ammanchi derivanti da semplici errori nella riscossione o nei pagamenti. Ciò premesso, laddove il CCNL preveda che *“alla lavoratrice e al lavoratore che effettua normalmente maneggio di denaro con onere per errori deve essere corrisposta una indennità mensile lorda di euro 30,99”*, l'indennità spetterà necessariamente ove sussista almeno uno dei requisiti relativi al maneggio di denaro usuale (o normale) nel mese e all'onere per errori in capo al lavoratore. Soltanto qualora manchi del tutto l'onere per errori e ammanchi e non vi sia adibizione normale al maneggio di denaro l'indennità potrà non essere corrisposta. 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. 117 del 1° agosto 2012 – Minore e lavoro notturno.

Gli artt. 15 e 17 della legge n. 977/1967, come modificati dal D.Lgs. n. 345/1999, rafforzano il divieto generalizzato di lavoro notturno per i minori che lavorano. L'art. 15 nel suo primo comma afferma

espressamente: «*E' vietato adibire i minori al lavoro notturno*», salvaguardando soltanto le disposizioni in deroga previste dal successivo art. 17. Il secondo comma della norma definisce la «notte» e per estensione concettuale il lavoro notturno, che è assoggettato al divieto solo eccezionalmente derogabile: si tratta di un «segmento temporale» di durata minima di dodici ore consecutive che comprende un intervallo di otto ore fra le 22 e le ore 6 o fra le 23 e le 7, senza tener conto dell'effettiva ora di inizio della prestazione lavorativa e quale che sia l'ammontare delle ore lavorate nell'arco delle 24 ore (cfr. Cass. Pen., Sez. III, 10 maggio 2006, n. 15933). Fanno eccezione alla periodicità consecutiva e continuativa indicata, le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 15, comma 2, secondo periodo). La concreta determinazione del momento temporale delle otto ore rispetto alle quali individuare il periodo notturno e il lavoro vietato spetta però alla contrattazione collettiva. Le eccezioni in deroga al divieto di cui all'art. 15 della legge n. 977/1967 sono previste dall'art. 17 della medesima legge che ne fissa anche i limiti e le condizioni. Inoltre si tenga presente che la Circolare n. 1 del 5 gennaio 2000 del Ministero del Lavoro ha precisato sul punto: *"Il lavoro notturno particolarmente gravoso, specie nell'età giovanile, è regolato agli artt. 15 e 17 della novellata legge 977\67. La definizione del termine "notte" si ritrova nell'art. 15 e, per tale, si considera un periodo di almeno dodici ore consecutive comprendenti l'arco di tempo che va dalle ore 22 alle ore 6 o dalle ore 23 alle ore 7, indipendentemente dall'ora di inizio dell'attività lavorativa. Al di fuori, beninteso, di tali intervalli, il riposo notturno può essere interrotto nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata. La nuova normativa mantiene il divieto del lavoro notturno per i minori degli anni 18."* 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. 118 del 1° agosto 2012 - Apprendista maggiorenne.

Nel silenzio sul punto da parte dell'interrogante deve ritenersi che l'apprendista maggiorenne sia stato assunto a norma del d.lgs. n. 276/2003 quale apprendista professionalizzante e dunque sia soggetto alle previsioni normative ivi contenute oltreché a quelle sancite dalla legge n. 25/1955 (entrambe le normative, infatti, risultano abrogate dal vigente Testo Unico d.lgs. n. 167/2011 ma mantengono piena vigenza per i rapporti instaurati e in corso). Ciò premesso va rilevato che fra gli obblighi (specificamente sanzionati) che incombono sul datore di lavoro dell'apprendista (anche se maggiorenne) vi è quello di non sottoporre il lavoratore a lavori superiori alle sue forze fisiche e comunque non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto (art. 11, *lett. d*), legge n. 25/1955). L'apprendista deve svolgere esclusivamente o con prevalenza netta ed assoluta l'attività afferente alle mansioni per le quali è stato assunto e in base alle quali si dirige verso la qualificazione professionale finale, al termine del periodo di apprendistato, conseguenza ne è che il datore di lavoro non deve e non può adibire l'apprendista ad altre attività che non attengano alla lavorazione o alle mansioni previste e dedotte nel contratto, in particolare con riferimento a quei lavori che risultino particolarmente gravosi e comunque superiori alle forze fisiche del giovane apprendista. La norma sembra non escludere che il datore di lavoro possa attribuire all'apprendista mansioni diverse da quelle originariamente dedotte in contratto nel caso in cui sia comprovata l'inidoneità del lavoratore a svolgere le mansioni per cui era assunto, ferma restando la possibilità obiettiva di conseguire la qualifica e di proseguire nel piano formativo individuale, sia pure con integrazioni e correzioni, rimanendo il piano formativo l'elemento di discriminare anche ai fini della correttezza delle mansioni assegnate. Mancando l'adeguamento del piano formativo e delle condizioni della assunzione, infatti, l'apprendista potrà legittimamente apporre rifiuto a svolgere mansioni non ricomprese nel proprio piano formativo individuale e del tutto estranee a quelle per le quali è stato

assunto. 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. 119 del 26 luglio 2012 – Lavoro a chiamata.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 21, *lett. b)*, della legge 28 giugno 2012, n. 92 – che introduce nel corpo dell'art. 35 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 un nuovo comma 3-*bis* –, dallo scorso 18 luglio, come chiarito dalla Circolare ministeriale n. 18 del 18 luglio 2012, è in vigore l'obbligo per il datore di lavoro che occupa dipendenti con contratto di lavoro intermittente di effettuare una preventiva comunicazione scritta alla Direzione territoriale (già provinciale) del lavoro competente per territorio, mediante fax o posta elettronica, anche non certificata. La comunicazione, obbligatoria per la generalità dei contratti di lavoro intermittente, compresi quelli stipulati con la previgente normativa, deve essere effettuata antecedentemente all'effettivo impiego, oggetto della chiamata ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata complessivamente non superiore a 30 giorni. La modalità prioritaria dovrà essere quella tramite posta elettronica ad uno dei seguenti indirizzi: *dpl-macerata@lavoro.gov.it* - *DPL.Macerata@mailcert.lavoro.gov.it*. In alternativa è possibile, comunque, utilizzare il seguente numero di fax: 0733/4050216. Si allega alla presente il modello predisposto e adottato da questa DTL con comunicazione di servizio n. 18/2012. Circa le modalità di adempiere la Circolare n. 18/2012 precisa che la comunicazione deve essere effettuata *“senza particolari formalità”* preventivamente rispetto allo svolgimento della prestazione oggetto della chiamata anche il giorno *“di inizio della prestazione purché antecedentemente all'effettivo impiego”*. Il Ministero riconosce, inoltre, la possibilità di utilizzare una unica comunicazione per *“indicare la chiamata anche di più lavoratori”*. Perché la comunicazione sia valida occorre che contenga: i dati identificativi del lavoratore ed il giorno o i giorni in cui lo stesso è occupato nell'ambito di un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della comunicazione. La Circolare n. 18/2012 chiarisce poi che non è *“necessario comunicare anche l'orario in cui il lavoratore sarà occupato nell'ambito della singola giornata”* e riconosce sia la possibilità di indicare le singole giornate di chiamata (ad es. i giorni 15, 18 e 21 di agosto 2012), ma anche la facoltà di individuare un periodo continuativo (*“ciclo integrato”*) oggetto delle chiamate al lavoro (i giorni dal 15 al 22 di agosto 2012), nel limite complessivo massimo di 30 giorni.

Quesito n. 120 del 26 luglio 2012 – Lavoro intermittente: disciplina transitoria.

In relazione alla nuova disciplina dell'istituto del lavoro intermittente è prevista una specifica disciplina transitoria. Ai sensi dell'art. 1, comma 22, della legge 28 giugno 2012, n. 92 *“i contratti di lavoro intermittenti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre gli effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge”*. Pertanto fino al 17 luglio 2013 i contratti in essere potranno continuare a produrre effetti. 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. 121 del 26 luglio 2012 – Obblighi di comunicazione per lavoro a chiamata dei lavoratori dello spettacolo.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 21, *lett. b)*, della legge 28 giugno 2012, n. 92 – che introduce nel corpo dell'art. 35 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 un nuovo comma 3-*bis* –, dallo scorso

18 luglio, come chiarito dalla Circolare ministeriale n. 18 del 18 luglio 2012, è in vigore l'obbligo per il datore di lavoro che occupa dipendenti con contratto di lavoro intermittente di effettuare una preventiva comunicazione scritta alla Direzione territoriale (già provinciale) del lavoro competente per territorio, mediante fax o posta elettronica, anche non certificata. La comunicazione, obbligatoria per la generalità dei contratti di lavoro intermittente, *compresi quelli stipulati con la previgente normativa ed anche con riferimento ai lavoratori dello spettacolo*, deve essere effettuata antecedentemente all'effettivo impiego, oggetto della chiamata ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata complessivamente non superiore a 30 giorni. Sulle modalità di adempiere la Circolare n. 18/2012 ha precisato che la comunicazione deve essere effettuata *“senza particolari formalità”* preventivamente rispetto allo svolgimento della prestazione oggetto della chiamata anche il giorno *“di inizio della prestazione purché antecedentemente all'effettivo impiego”*. Il Ministero riconosce, inoltre, la possibilità di utilizzare una unica comunicazione per *“indicare la chiamata anche di più lavoratori”*. Perché la comunicazione sia valida occorre che contenga: i dati identificativi del lavoratore ed il giorno o i giorni in cui lo stesso è occupato nell'ambito di un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della comunicazione. La Circolare n. 18/2012 chiarisce poi che non è *“necessario comunicare anche l'orario in cui il lavoratore sarà occupato nell'ambito della singola giornata”* e riconosce sia la possibilità di indicare le singole giornate di chiamata (ad es. i giorni 15, 18 e 21 di agosto 2012), ma anche la facoltà di individuare un periodo continuativo (*“ciclo integrato”*) oggetto delle chiamate al lavoro (i giorni dal 15 al 22 di agosto 2012), nel limite complessivo massimo di 30 giorni. 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. 122 del 1° agosto 2012 - Amministratore Srl.

Con riferimento alle attività dei soci e degli amministratori va anzitutto valutata il tipo di prestazione lavorativa resa. La possibilità di instaurare un rapporto subordinato è condizionata dal fatto che sia richiesta una attività distinta e ulteriore rispetto a quella insita nella qualità di amministratore o di rappresentanza legale della società. In linea generale si ritiene compatibile il rapporto di lavoro subordinato con la qualità di amministratore (Cass. 25 maggio 1991, n. 5944) con l'esclusione dell'amministratore unico e nel caso in cui non sia configurabile una volontà della società distinta da quella dell'amministratore. Va inoltre tenuto presente l'indirizzo assunto dagli Enti Previdenziali, in merito al riconoscimento o disconoscimento del rapporto di subordinazione, che ha effetti pratici su una parte consistente del rapporto di lavoro. Per le attività gestionali, peraltro, l'art. 61, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003 ha escluso dal campo di applicazione delle norme sul lavoro a progetto, consentendo l'attuazione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società. In entrambi i casi, comunque, andranno rispettati i previsti obblighi documentali (Libro Unico del Lavoro e Comunicazione obbligatoria di instaurazione 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. 123 del 3 agosto 2012 - Successione di contratti a termine.

Il datore di lavoro che occupa un lavoratore a termine può procedere al rinnovo del contratto a tempo determinato decorso un intervallo minimo prestabilito, a seconda che il contratto abbia durata inferiore o superiore a 6 mesi. Per effetto della legge n. 92/2012 dai previgenti 10 giorni dalla scadenza del

contratto di durata fino a 6 mesi si arriva ai 60 giorni e dai 20 giorni dalla scadenza del contratto di durata superiore ai 6 mesi, si passa a 90 giorni (art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 368/2001, modificato dall'art. 1, comma 9, *lett. g*), della legge n. 92/2012). Tale termine – che può essere ridotto fino a 20 e a 30 giorni dalla contrattazione collettiva o con decreto del Ministro del Lavoro (art. 1, comma 9, *lett. h*), della legge n. 92/2012) – opera per la generalità delle assunzioni a tempo determinato che vengano effettuate dopo il 18 luglio 2012. 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. 124 del 3 agosto 2012 - Comunicazione per lavoro intermittente.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 21, *lett. b*), della legge 28 giugno 2012, n. 92 – che introduce nel corpo dell'art. 35 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 un nuovo comma 3-*bis* –, dallo scorso 18 luglio, come chiarito dalle Circolari ministeriali n. 18 del 18 luglio 2012 e n. 20 del 1° agosto 2012, è in vigore l'obbligo per il datore di lavoro che occupa dipendenti con contratto di lavoro intermittente di effettuare una preventiva comunicazione scritta alla competente Direzione territoriale del lavoro, mediante fax o posta elettronica. La comunicazione, obbligatoria per la generalità dei contratti di lavoro intermittente, compresi quelli stipulati con la previgente normativa, deve essere effettuata antecedentemente all'effettivo impiego, oggetto della chiamata ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata complessivamente non superiore a 30 giorni. Sulle modalità di adempiere la Circolare n. 18/2012 ha precisato che la comunicazione deve essere effettuata *“senza particolari formalità”* preventivamente rispetto allo svolgimento della prestazione oggetto della chiamata anche il giorno *“di inizio della prestazione purché antecedentemente all'effettivo impiego”*. Il Ministero riconosce, inoltre, la possibilità di utilizzare una unica comunicazione per *“indicare la chiamata anche di più lavoratori”*. Le Circolari n. 18/2012 e n. 20/2012 precisano, altresì, che in mancanza di una rettifica o dell'annullamento secondo la comunicazione inviata gli organi di vigilanza riterranno effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva. 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. 125 del 27 luglio 2012 - Lavoro intermittente per personale addetto ai trasporti di persone e di merci.

Il lavoro intermittente per requisiti oggettivi, anche dopo le novità introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, laddove 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, 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”*. Si veda anche in proposito la più recente risposta ad interpello n. 46 dell'11 novembre 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. 126 del 27 luglio 2012 - PAT INAIL per assegnisti di ricerca.

Il numero di *Posizione Assicurativa Territoriale* (PAT) è assegnato esclusivamente dall'Inail per la generalità del personale che deve essere assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ai sensi del DPR n. 1124/1965 e s.m.i. da ciascuna tipologia di datore di lavoro, pertanto il quesito andrà rivolto operativamente all'Istituto assicuratore, il quale oltre ad assegnare un numero univoco di PAT procede ad istituire apposite polizze assicurative relative alle singole tipologie di lavoratori e di personale da assicurare. Solo nel caso di ditta di nuova costituzione il Ministero ha previsto la possibilità di indicare il codice 00000000 con valore "in attesa di codice PAT" e per i soggetti privi di un codice PAT Inail personale l'inserimento di specifici codici generali (ad es. "99992000" per i Ministeri). 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. 127 del 27 luglio 2012 - Lavoro intermittente.

Il lavoro intermittente per requisiti oggettivi, anche dopo le novità introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, laddove 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, 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*". Si veda anche in proposito la più recente risposta ad interpello n. 46 dell'11 novembre 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. 128 del 27 luglio 2012 - Assunzioni giornaliere per il settore turismo e pubblici esercizi.

La legge n. 183/2010, all'art. 4, comma 2, ha previsto che nel settore turistico (per le aziende che operano nel contesto di attività comunque connesse al turismo) il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'insaturazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva semplificata risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro (Nota Min. Lav. n. 2369 del 16 febbraio 2012). L'art. 18, comma 1, del D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito nella legge 4 aprile 2012, n. 35, ha stabilito tale facoltà anche nel settore dei pubblici esercizi (cfr. Circolare Min. Lav. n. 2 del 16 febbraio 2012). Una particolare fattispecie, che riguarda i settori del turismo e dei pubblici esercizi, attiene all'assunzione dei lavoratori "*extra e di surroga*" per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, ai sensi dell'art. 10, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, in base al quale, dopo le modifiche apportate dall'art. 18, comma 2, del D.L. n. 5/2012, convertito nella legge n. 35/2012, la comunicazione dell'assunzione deve essere comunque effettuata al Centro per l'impiego entro il giorno antecedente l'instaurazione 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. 129 del 27 luglio 2012 - Durata massima lavoro a tempo determinato e periodo di attesa per la riassunzione.

Riguardo al periodo massimo di occupazione a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro – pari a complessivi 36 mesi per lo svolgimento di mansioni equivalenti – rispetto al quale la legge n. 92/2012 introduce l’obbligo di computare nel limite massimo anche i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra gli stessi soggetti, nell’ambito di una somministrazione di lavoro a tempo determinato, la Circolare n. 18/2012, dopo aver chiarito la finalità antielusiva della disposizione (*“la norma vuole evidentemente evitare che, attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro, si possano aggirare i limiti all’impiego dello stesso lavoratore con mansioni equivalenti”*), afferma che si dovrà tener conto, per il conteggio dei 36 mesi, soltanto dei periodi di occupazione svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a far data dal 18 luglio 2012, vale a dire dal momento della entrata in vigore della riforma. Inoltre, il Ministero sottolinea che la previsione del periodo massimo di 36 mesi – di cui si rammenta la derogabilità da parte della contrattazione collettiva – *“rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione di lavoro”*. Quanto al periodo di attesa per la riassunzione del lavoratore già occupato a tempo determinato, dal 18 luglio 2012, per effetto della legge n. 92/2012, per la generalità dei nuovi contratti a termine sono ampliati i limiti temporali per la riassunzione a termine del lavoratore passando dai precedenti 10 giorni dalla scadenza del contratto di durata fino a 6 mesi agli attuali 60 giorni e dai precedenti 20 giorni dalla scadenza del contratto di durata superiore ai 6 mesi, agli attuali 90 giorni (art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001, modificato dall’art. 1, comma 9, lett. g), della legge n. 92/2012). L’art. 1, comma 9, lett. h), della legge n. 92/2012, modificando l’art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, ha previsto che la contrattazione collettiva possa prevedere, *“stabilendone le condizioni”*, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a 20 giorni e fino a 30 giorni, nei casi in cui l’assunzione a tempo determinato avvenga nell’ambito di un processo organizzativo determinato da specifiche ragioni (avvio di una nuova attività; lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente). 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. 130 del 27 luglio 2012 - Lavoro a chiamata entrata in vigore della comunicazione preventiva obbligatoria.

Per effetto di quanto previsto dall’art. 1, comma 21, lett. b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 – che introduce nel corpo dell’art. 35 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 un nuovo comma 3-bis –, dallo scorso 18 luglio 2012, come chiarito dalla Circolare ministeriale n. 18 del 18 luglio 2012, è *pienamente in vigore* l’obbligo per il datore di lavoro che occupa dipendenti con contratto di lavoro intermittente di effettuare una preventiva comunicazione scritta alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante fax o posta elettronica, anche non certificata. La comunicazione, obbligatoria per la generalità dei contratti di lavoro intermittente, compresi quelli stipulati con la previgente normativa, deve essere effettuata antecedentemente all’effettivo impiego, oggetto della chiamata ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata complessivamente non superiore a 30 giorni. 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. 131 del 3 agosto 2012 - Lavoro intermittente nei periodi predeterminati.

In relazione alla nuova disciplina dell'istituto del lavoro intermittente è prevista una specifica disciplina transitoria, infatti, ai sensi dell'art. 1, comma 22, della legge 28 giugno 2012, n. 92, *“i contratti di lavoro intermittenti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre gli effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge”*. Pertanto, come chiarito dalla Circolare n. 20 del 1° agosto 2012 del Ministero del Lavoro, fino al 18 luglio 2013 tutti i contratti di lavoro a chiamata che risultavano già in essere alla data del 18 luglio 2012 (entrata in vigore della legge n. 92/2012) potranno continuare a produrre effetti. 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. 132 del 1° agosto 2012 – Diritto all'indennità di preavviso al termine CIGS in deroga.

L'art. 2118, comma 2, cod. civ. dispone che *«in mancanza del preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso»*. La norma peraltro non consente alle parti di monetizzare il preavviso, né attribuisce il diritto al recedente di decidere unilateralmente la sostituzione dell'indennità al preavviso. Secondo la giurisprudenza il lavoratore sospeso dal lavoro con intervento straordinario della Cassa integrazione salariale (CIGS) è tenuto a dare il preavviso (Cass. 9 aprile 1993, n. 4306), sembra conseguire, per il principio di reciprocità, che il datore di lavoro che licenzia il lavoratore nelle menzionate condizioni soggettive non possa sottrarsi alla corresponsione della indennità sostitutiva. 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. 133 del 1° agosto 2012 - Licenziamento giustificato motivo e lista di mobilità.

L'art. 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92 reca alcuni principi generali relativi agli incentivi alle assunzioni, allo scopo di assicurare una omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, con riferimento alla generalità di tutti gli incentivi rivolti ad agevolare le assunzioni del personale, compresi gli incentivi previsti dall'art. 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223. Fra le previsioni introdotte dalla legge n. 92/2012, dunque, vi è quella per cui gli incentivi ad assumere non spettano se l'assunzione si riferisce a lavoratori che sono stati licenziati, nei 6 mesi precedenti, da un datore di lavoro che presenta, al momento del licenziamento, assetti proprietari *“sostanzialmente coincidenti”* con quelli del datore di lavoro che procede alla nuova assunzione ovvero risulta con il nuovo datore di lavoro in rapporto di collegamento o di controllo societario (art. 4, comma 12, *lett. d*), della legge n. 92/2012). 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. 134 del 1° agosto 2012 - Contratto a termine e somministrazione a tempo determinato.

La legge n. 92/2012 si è occupata, sia pure incidentalmente, della questione intervenendo a proposito del periodo massimo di occupazione a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro – pari lo svolgimento di mansioni equivalenti – come disciplinato dal d.lgs. n. 368/2001, dopo le modifiche

introdotte dalla legge n. 247/2007. La legge n. 92/2012 introduce, infatti, l'obbligo di computare nel limite massimo sancito dalla legge anche i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra gli stessi soggetti, nell'ambito di una somministrazione di lavoro a tempo determinato. Sul punto il Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 18/2012, dopo aver chiarito la finalità antielusiva della disposizione (*"la norma vuole evidentemente evitare che, attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro, si possano aggirare i limiti all'impiego dello stesso lavoratore con mansioni equivalenti"*), ha affermato che si dovrà tener conto, per il conteggio dei 36 mesi, dei periodi di occupazione svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati dal 18 luglio 2012. Inoltre, la circolare ministeriale ha sottolineato che la previsione del periodo massimo di 36 mesi *"rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione 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. 135 del 3 agosto 2012 – Subappalto di montaggio e smontaggio ponteggi.

Con specifico riferimento ai ponteggi, l'art. 136, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009 (TUSIC), stabilisce 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"*, aggiungendo 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. Quanto al subappalto, l'art. 1656 c.c. stabilisce che il contratto di appalto prevede, di norma, il divieto di un successivo subappalto, senza autorizzazione espressa del committente. Inoltre gli artt. 18, 20, 21 e 26 del TUSIC introducono obblighi specifici, documentali e sostanziali, in caso di subappalto, ai fini prevenzionistici. Mentre l'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003 fissa un peculiare regime di solidarietà ai fini retributivi, contributivi e assicurativi nei rapporti fra committente, appaltatore e subappaltatore. Né può sottacersi il rilievo del DPR n. 177/2011 qualora le attività lavorative si svolgano in spazi confinati o ambienti sospetti di inquinamento (artt. 66 e 121, Allegato IV, punto 3, del TUSIC), giacché in tal caso sussistono specifici limiti e requisiti tassativamente predeterminati che devono essere obbligatoriamente rispettati al fine di poter procedere legittimamente a stipulare un subappalto, verificando la qualificazione dell'impresa subappaltatrice. D'altro canto, in caso di subappalto di lavori edili, se si accerta che l'impresa subappaltatrice è priva di qualsivoglia autonomia organizzativa e opera con macchinari e attrezzature di proprietà del soggetto subappaltante può essere ritenuta sussistente una illecita interposizione di manodopera (cfr. Pret. Milano 5 luglio 1997). 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. 136 del 3 agosto 2012 – Contratto di somministrazione di lavoro.

Il datore di lavoro può procedere al rinnovo di un contratto a tempo determinato decorso un intervallo minimo prestabilito, a seconda che il contratto abbia durata inferiore o superiore a sei mesi. Per effetto della legge n. 92/2012 dai previgenti 10 giorni dalla scadenza del contratto di durata fino a 6 mesi si arriva ai 60 giorni e dai 20 giorni dalla scadenza del contratto di durata superiore ai 6 mesi, si passa a 90

giorni (art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 368/2001, modificato dall'art. 1, comma 9, *lett. g*), della legge n. 92/2012). Il limite temporale anzidetto opera, per espressa previsione del d.lgs. n. 368/2001, nei confronti di un successivo contratto di lavoro subordinato a tempo determinato fra le medesime parti, non quindi per il contratto di somministrazione a tempo determinato, per il quale, tuttavia, sussistono specifici requisiti, limiti e divieti sanciti dal d.lgs. n. 276/2003, che devono essere necessariamente rispettati al fine di evitare gravi sanzioni di natura penale con evidenti e immediati riflessi sui rapporti di lavoro (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 2 luglio 2009, n. 15515 che ha rilevato la sussistenza di un negozio in frode alla legge in ipotesi di stabile utilizzazione dello stesso lavoratore). 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. 137 del 13 agosto 2012 – Retribuzione per prestazioni di lavoro a chiamata.

A norma dell'art. 38 del D. Lgs. n. 276/2003, in applicazione del principio di non discriminazione, è vietata qualsiasi *“discriminazione diretta e indiretta”* e specificamente *“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”*. Per quanto detto, dunque, il lavoratore assunto con contratto di lavoro a chiamata, nei periodi di effettivo impiego, è titolare dei diritti normativamente riconosciuti ai lavoratori subordinati, compresi evidentemente quelli retributivi che non possono in alcun modo essere ridimensionati rispetto alle previsioni contrattuali collettive applicabili al caso di specie con riferimento ai lavoratori dipendenti non intermittenti di pari 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. 138 del 13 agosto 2012 – Licenziamento dell'apprendista dopo proroga del contratto per astensione anticipata e obbligatoria per maternità.

Il Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 16 del 14 giugno 2012 ha stabilito che le cause di nullità del licenziamento (a causa di matrimonio o di maternità) «trovano evidentemente applicazione anche con riferimento ai lavoratori impiegati con contratto di apprendistato», sancendo inoltre che anche per gli apprendisti valgono le disposizioni limitatrici del licenziamento in costanza di malattia e infortunio. La medesima risposta ad interpello n. 16/2012, peraltro, ha precisato anche che in tali circostanze, «al termine dei periodi di divieto», il datore di lavoro può legittimamente esercitare il diritto di recesso (art. 2, comma 1, *lett. m*), del D.Lgs. n. 167/2011), segnalando che in questo caso il periodo di preavviso (art. 2118 cod. civ.) «non potrà che decorrere, se non dal termine del periodo di formazione, dal termine dei periodi di divieto di licenziamento». 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. 139 del 30 agosto 2012 - Scelta e applicazione del CCNL.

La scelta del CCNL applicabile ad una società di capitali che esercita attività di servizi di consulenza amministrativa e assistenza fiscale è rimessa esclusivamente al datore di lavoro, il quale in considerazione del ruolo dei professionisti soci e legali rappresentanti e della consistenza della attività esercitata, anche in considerazione delle disposizioni contenute nel DPR n. 137 del 7 agosto 2012 in materia di professioni regolamentate, valuterà la possibilità di applicare al personale dipendente la contrattazione collettiva per le attività professionali ovvero quella per le attività di servizi di assistenza o consulenza. Peraltro, per la scelta

fra più CCNL *leader* in quanto tutti idoneamente rappresentativi come per legge, il datore di lavoro deve 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. 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. 140 del 30 agosto 2012 - Apprendistato professionalizzante e cumulo di periodi nel d.lgs. n. 167/2011.

L'art. 12, comma 2, del DPR n. 1668/1956 e l'art. 8 della legge n. 25/1955, ora abrogati, prevedevano la possibilità di assumere apprendisti nel contesto di più periodi di apprendistato, purché sussistessero le condizioni stabilite, vale a dire si trattasse della medesima attività lavorativa e non vi fossero interruzioni superiori ad un anno. Tale facoltà, pure prevista espressamente per l'apprendistato di cui alla legge n. 25/1955, era stata estesa all'apprendistato professionalizzante, in forza di quanto chiarito dal Ministero del Lavoro, da ultimo con la Circolare n. 27/2008. Il Testo Unico dell'Apprendistato, d.lgs. n. 167/2011, al contrario, non contiene alcuna previsione normativa riguardante il cumulo di più periodi di apprendistato, ciò tuttavia non esclude la possibilità per la contrattazione collettiva di pronunciarsi specificamente sull'argomento secondo le previsioni dell'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011. Ne consegue che soltanto qualora previsto dalla contrattazione collettiva potrà eventualmente operarsi il cumulo fra più periodi di apprendistato alle condizioni che dovranno essere stabilite dalle stesse parti sociali. 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. 141 del 30 agosto 2012 – Apprendistato professionalizzante con soggetto già in possesso di qualifica acquisita svolgendo in precedenza altra attività lavorativa.

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, possono essere assunti, in tutti i settori di attività, 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. In base al secondo comma spetta ai contratti collettivi stabilire, 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. Non può escludersi, dunque, la astratta 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”*; in particolare, nell'ambito di tale valutazione assume particolare rilevanza la 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 (cfr. risposta ad interpello n. 8 del 2 febbraio 2007; cfr. anche Cass. Civ., Sez. Lav.,

20 settembre 2010, n. 19834). 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. 142 del 3 settembre 2012 - Addetti al montaggio, smontaggio, trasformazione di ponteggi.

L'attività di montaggio, uso e smontaggio del ponteggio rappresenta senza dubbio una tra le attività potenzialmente più pericolose fra quelle astrattamente eseguibili in cantiere, a tal fine ai sensi dell'art. 136, comma 6, del d.lgs. n. 81/2008, il "**datore di lavoro** assicura che i ponteggi siano montati smontati o trasformati sotto la diretta sorveglianza di un **preposto**, a regola d'arte e conformemente al Pi.M.U.S., ad opera di **lavoratori** che hanno ricevuto una formazione adeguata e mirata alle operazioni previste". La norma individua tassativamente i soggetti che possono/devono essere adibiti allo svolgimento di tale delicata attività, prevedendo esplicitamente la figura del "datore di lavoro" il quale deve assumere su di sé la responsabilità in termini di scelta delle figure che si occupano materialmente delle operazioni, al fine di assicurare che esse siano effettuate in conformità di quanto stabilito specificamente nel PiMUS il quale non potrà discostarsi dalle indicazioni contenute nell'Allegato XXII al d.lgs. n. 81/2008. A riguardo sembra assumere un significato univoco la lettura coordinata del richiamato art. 136, comma 6, con quanto previsto dal punto 3 dell'Allegato XXII secondo cui il PiMUS deve contenere anche la "**identificazione della squadra di lavoratori, compreso il preposto, addetti alle operazioni di montaggio e/o trasformazione e/o smontaggio del ponteggio**". Da quanto esposto, dunque, risulta evidente come la "squadra di lavoratori" debba essere composta da almeno tre persone, di cui una avente funzioni di "preposto", circostanza supportata anche dalle *Linee guida ISPESL per l'esecuzione di lavori temporanei in quota con l'impiego di sistemi di accesso e posizionamento mediante ponteggi metallici fissi di facciata* (punto 9.1, pag. 45). 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. 143 del 28 settembre 2012 - Assegnazione auto in uso promiscuo.

La contrattazione collettiva e la legislazione fiscale prevedono la fattibilità di appositi sistemi specifici di determinazione del valore monetario di particolari forme di retribuzione non monetaria, fra i quali anche l'uso promiscuo di autoveicoli, motocicli e ciclomotori. Le regolamentazioni individuali sulle condizioni d'uso ed anche sulla revoca formano oggetto esclusivamente di accordi fra le parti che devono essere integralmente aderenti alle disposizioni contrattuali collettive nazionali applicabili e alle norme in materia di imponibilità fiscale e previdenziale. 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. 144 del 28 settembre 2012 - Lavoro accessorio.

Non è in alcun modo ipotizzabile l'utilizzabilità del lavoro occasionale accessorio mediante *voucher* o buoni lavoro quale utile alternativa alla instaurazione di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. L'art. 1, comma 32, *lett. a)*, della legge n. 92/2012 sostituisce integralmente l'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 sancendo che possono considerarsi prestazioni di lavoro accessorio soltanto le «attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare». 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. 145 del 28 settembre 2012 - Tirocini di formazione ed orientamento.

L'onere di verificare la completa e integrale applicazione delle disposizioni normative dettate dall'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e dal relativo Decreto Ministeriale n. 142 del 25 marzo 1998 (sui quali impattano, peraltro, le più recenti riforme di cui all'art. 11 del D.L. n. 138/2011, come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148/2011, e di cui all'art. 1, commi 34-36, della legge n. 92/2012), anche alla luce di quanto tempestivamente chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 24 del 12 settembre 2011, spetta parimenti al soggetto promotore e al soggetto ospitante, non potendosi gravare solo uno dei due soggetti firmatari della convenzione di tirocinio del rispetto degli obblighi 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. 146 del 28 settembre 2012 - Tirocini di formazione ed orientamento.

Come tempestivamente chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 24 del 12 settembre 2011, i *tirocini formativi e di orientamento curricolari*, sono promossi, esclusivamente all'interno di un corso di istruzione o di formazione, con la finalità propria di completare il percorso formativo, fra gli altri, da Università e istituti di istruzione universitaria (cfr. art. 10, comma 5, *lettere d) ed e)*, del D.M. n. 270 del 22 ottobre 2004), nei confronti di studenti iscritti ai corsi di studio e di formazione, **compresi master e dottorato**, anche senza diretta connessione al conseguimento di crediti formativi (così lo stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali già nella nota n. 4746/2007);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. 147 del 28 settembre 2012 - Rapporto a tempo determinato.

Il datore di lavoro che occupa un lavoratore a termine può procedere al rinnovo del contratto a tempo determinato con il medesimo lavoratore decorso un intervallo minimo prestabilito, a seconda che il contratto abbia durata inferiore o superiore a 6 mesi. Per effetto della legge n. 92/2012 dai previgenti 10 giorni dalla scadenza del contratto di durata fino a 6 mesi si arriva ai 60 giorni e dai 20 giorni dalla scadenza del contratto di durata superiore ai 6 mesi, si passa a 90 giorni (art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 368/2001, modificato dall'art. 1, comma 9, *lett. g)*, della legge n. 92/2012). Tale termine – che può essere ridotto fino a 20 e a 30 giorni nei casi previsti dalla stessa legge n. 92/2012 – opera per la generalità delle assunzioni a tempo determinato effettuate dopo il 18 luglio 2012. 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. 148 del 28 settembre 2012 - Contratto di apprendistato.

Per assumere con contratto di apprendistato (ai sensi del d.lgs. n. 167/2011) un giovane già occupato dalla medesima azienda in precedenza con contratto a tempo determinato occorre che vi sia integrale rispetto delle previsioni contrattuali collettive applicabili al datore di lavoro e che non sussistano dubbi sulla genuinità e sulla regolarità del rapporto di lavoro formativo in considerazione della professionalità già acquisita dal lavoratore precedentemente inserito nel medesimo contesto aziendale che potrebbe inficiare

la regolarità e la correttezza del contratto di apprendistato. 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. 149 del 27 settembre 2012 - CCNL Trasporto merci conto terzi.

In base all'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 1, comma 9, lett. g), della legge n. 92/2012, il datore di lavoro che intende procedere al rinnovo di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato deve attendere il decorso di uno specifico intervallo minimo prestabilito dalla legge, a seconda che il contratto abbia durata inferiore o superiore a sei mesi (per effetto della legge n. 92/2012 dai previgenti 10 giorni dalla scadenza del contratto di durata fino a 6 mesi si arriva ai 60 giorni e 20 giorni dalla scadenza del contratto di durata superiore ai 6 mesi, si passa a 90 giorni). Tale previsione non riguarda, tuttavia, l'utilizzazione del medesimo lavoratore, assunto direttamente da una Agenzia per il lavoro, in forza di un contratto di somministrazione di lavoro (ex art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001). Si tenga presente, tuttavia, che secondo il comma 4-bis dello stesso art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 9, lett. i), della legge n. 92/2012, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato se, a seguito di una successione di contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore siano stati superati complessivamente i 36 mesi, per il cui calcolo deve tenersi conto anche dei periodi di missione in somministrazione di lavoro (con riguardo alla sola somministrazione a tempo determinato). 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. 150 del 9 ottobre 2012 - Cessazione contratto di apprendistato.

Il Testo Unico dell'Apprendistato ammette la possibilità per entrambe le parti del rapporto di apprendistato di recedere dal contratto ex art. 2118 cod.civ. con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione (art. 2, comma 1, lett. m), D.Lgs. n. 167/2011). L'art. 1, comma 16, lett. b), della legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro ha introdotto la precisazione secondo cui durante il periodo di preavviso continua a trovare integrale applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Con riferimento ai rapporti di lavoro in apprendistato avviati nella vigenza del D.Lgs. n. 276/2003 la disciplina normativa rimane quella contenuta in tale testo di legge, ferme restando naturalmente le previsioni della contrattazione collettiva applicabili. 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. 151 del 9 ottobre 2012 - CCNL Metalmeccanica Artigiano.

A norma dell'art. 2, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 167/2011 il datore di lavoro deve retribuire l'apprendista nella misura percentuale e con la gradualità legata alla anzianità di servizio maturata, secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro, calcolando la stessa – in caso di riduzione della durata per possesso della qualifica – nella proporzione più elevata. 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. 152 del 9 ottobre 2012 - Contratto a termine.

La legge n. 92/2012 nel modificare il d.lgs. n. 368/2001 non introduce limiti rispetto alla proroga del contratto a tempo determinato, per cui, con il consenso del lavoratore, il contratto inizialmente stipulato può essere prorogato se la durata iniziale è inferiore a tre anni, per una durata complessiva non superiore a tre anni compresa la proroga (l'onere di provare l'esistenza dei motivi giustificativi della proroga grava sul datore di lavoro, come chiarito da Cass. 23 novembre 2006, n. 24886; cfr. anche la Circolare n. 42/2002 del Ministero del Lavoro). Si tenga presente però che in base all'art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 368/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 9, *lett. i*), della legge n. 92/2012, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato se, a seguito di una successione di contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore siano stati superati complessivamente i 36 mesi, per il cui calcolo deve tenersi conto anche dei periodi di missione in somministrazione di lavoro (con riguardo alla somministrazione a tempo determinato). 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. 153 del 9 ottobre 2012 - Recesso e apprendistato.

Il Testo Unico dell'Apprendistato ammette la possibilità per entrambe le parti del rapporto di apprendistato di recedere dal contratto *ex art.* 2118 cod.civ. con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione (art. 2, comma 1, *lett. m*), D.Lgs. n. 167/2011). L'art. 1, comma 16, *lett. b*), della legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro ha introdotto la precisazione secondo cui durante il periodo di preavviso continua a trovare integrale applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Con riferimento ai rapporti di lavoro in apprendistato avviati nella vigenza del D.Lgs. n. 276/2003 la disciplina normativa rimane quella contenuta in tale testo di legge, ferme restando naturalmente le previsioni della contrattazione collettiva applicabili. 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. 154 del 9 ottobre 2012 - Comunicazione di cessazione di un apprendistato.

Le comunicazioni di cessazione dei rapporti di lavoro (compreso il recesso dall'apprendistato) devono essere comunicate in via telematica al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie. Nessuna comunicazione ulteriore deve essere effettuata alla Direzione Territoriale 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. 155 del 9 ottobre 2012 - Lavoro a chiamata per requisiti oggettivi.

Il lavoro intermittente per requisiti oggettivi – quando non trovano applicazione contratti collettivi che hanno individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro – può essere stipulato, anche dopo la riforma della legge n. 92/2012, in presenza delle attività di cui al D.M. 23 ottobre 2004 che ha determinato, in via provvisoria, e comunque in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile, in via generale, procedere alla stipula di contratti di lavoro a chiamata, con un rinvio integrale alle «*tipologie di attività*» indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, fra le quali rientrano gli uscieri e inservienti, camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie ed esercizi pubblici in genere (n. 5). A tale riguardo

il Ministero del Lavoro, già 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”*. In questo senso anche diverse risposte ad interpello (n. 46/2011, n. 38/2011, n. 3252/2006 e n. 1566/2006), nonché da ultimo la Circolare 1° agosto 2012, n. 20. 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. 156 del 9 ottobre 2012 - Lavoro a chiamata per requisiti oggettivi per commessi di negozio.

Il lavoro intermittente per requisiti oggettivi – quando non trovano applicazione contratti collettivi che hanno individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro – può essere stipulato, anche dopo la riforma della legge n. 92/2012, in presenza delle attività di cui al D.M. 23 ottobre 2004 che ha determinato, in via provvisoria, e comunque in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile, in via generale, procedere alla stipula di contratti di lavoro a chiamata, con un rinvio integrale alle *«tipologie di attività»* indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, fra le quali rientrano gli uscieri e inservienti, camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie ed esercizi pubblici in genere (n. 5). A tale riguardo il Ministero del Lavoro, già 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”*. In questo senso anche diverse risposte ad interpello (n. 46/2011, n. 38/2011, n. 3252/2006 e n. 1566/2006), nonché da ultimo la Circolare 1° agosto 2012, n. 20. In particolare, la risposta ad interpello n. 46 dell'11 novembre 2011 ha consentito espressamente 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'addetto 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. 157 del 9 ottobre 2012 - Preavviso e apprendistato.

Il Testo Unico dell'Apprendistato ammette la possibilità per entrambe le parti del rapporto di apprendistato di recedere dal contratto ex art. 2118 cod.civ. con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione (art. 2, comma 1, *lett. m*), D.Lgs. n. 167/2011). L'art. 1, comma 16, *lett. b*), della legge n. 92/2012 ha introdotto la precisazione secondo cui durante il periodo di preavviso continua a trovare integrale applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Con riferimento ai rapporti di lavoro in apprendistato avviati nella vigenza del D.Lgs. n. 276/2003, peraltro, la disciplina normativa rimane quella contenuta in tale testo di legge, ferme restando naturalmente le previsioni della contrattazione collettiva applicabili. 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. 158 del 9 ottobre 2012 - Lavoro intermittente pubblici esercizi.

Il lavoro intermittente per requisiti oggettivi – quando non trovano applicazione contratti collettivi che hanno individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro – può essere stipulato, anche dopo la riforma della legge n. 92/2012, in presenza delle attività di cui al D.M. 23 ottobre 2004 che ha determinato, in via provvisoria, e comunque in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile, in via generale, procedere alla stipula di contratti di lavoro a chiamata, con un rinvio integrale alle «tipologie di attività» indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, fra le quali rientrano gli uscieri e inservienti, camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie ed esercizi pubblici in genere (n. 5). A tale riguardo il Ministero del Lavoro, già 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”. In questo senso anche diverse risposte ad interpello (n. 46/2011, n. 38/2011, n. 3252/2006 e n. 1566/2006), nonché da ultimo la Circolare 1° agosto 2012, n. 20. 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. 159 del 9 ottobre 2012 - Apprendistato profili operativi.

Il *Testo Unico dell'Apprendistato* (art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011) rimette alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro la disciplina di tutti i profili evidenziati nel quesito (durata dell'apprendistato, piano formativo, inquadramento contrattuale, ruolo del tutor), pertanto la regolare instaurazione del rapporto di lavoro dipenderà essenzialmente, anzitutto, dal rispetto integrale delle previsioni normative contenute nel CCNL. 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. 160 del 17 ottobre 2012 - Esclusione base computo disabili montaggi industriali.

L'art. 4, comma 27, della legge n. 92/2012 modifica l'art. 5 della legge n. 68/1999, integrandone il comma 2, per prevedere che, a prescindere dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori, deve essere considerato “personale di cantiere” anche chi opera direttamente nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere. Riprendendo quanto affermato dal Ministero del Lavoro con Nota n. 2256 del 29 gennaio 2008 sembra potersi ritenere che la previsione normativa interessi soltanto i dipendenti che operano nel luogo in cui si effettuano i lavori di montaggio (industriale o impiantistico) e di manutenzione. 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. 161 del 17 ottobre 2012 - Contratto in sostituzione di dipendente detenuto in azienda edile artigiana.

Secondo quanto stabilito dalla legge n. 443/1985 l'impresa edile artigiana può essere svolta con la prestazione di personale dipendente, diretto personalmente dall'imprenditore o dai suoi soci, nel rispetto

dei limiti dimensionali pari a n. 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5. Ne consegue che, nel rispetto della contrattazione collettiva applicabile (che potrebbe fissare limiti alle assunzioni a tempo determinato), l'assunzione di un ulteriore dipendente potrebbe avvenire anche a termine per causale "sostitutiva", specificando i motivi della assunzione in sostituzione (per assolvere l'onere di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001), attraverso l'indicazione del nominativo del lavoratore sostituito, potendosi, tuttavia, non indicare le ragioni dell'assenza (cfr. Corte Cost. n. 214/2009; Cass. n. 11358/2011). 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. 162 del 9 ottobre 2012 - Rapporto di lavoro con il Presidente del Collegio sindacale di una società per azioni.

A norma dell'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003 sono esclusi espressamente dalla normativa sul lavoro a progetto, fra gli altri, i componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società che possono dunque essere occupati quali collaboratori coordinati e continuativi. L'attivazione di tale rapporto dovrà essere debitamente e preventivamente comunicata mediante UniLav nonché valorizzata mensilmente nel Libro Unico 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. 163 del 17 ottobre 2012 - Regime transitorio nel lavoro intermittente.

L'art. 1, comma 22, della legge n. 92/2012 prevede uno specifico regime transitorio, stabilendo che i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti e in essere al momento della entrata in vigore della riforma (18 luglio 2012), che risultino incompatibili con le nuove disposizioni, cessano di produrre effetti il 19 luglio 2013 (alla scadenza dei 12 mesi successivi alla data di vigenza della riforma). Come espressamente confermato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 20/2012, dunque, *"i contratti stipulati prima del 18 luglio 2012 sia in forza dei "vecchi" requisiti soggettivi (soggetti con meno di 25 anni o più di 45 anni di età) che per i periodi predeterminati ex art. 37, potranno continuare ad operare sino al 18 luglio 2013 (compreso) secondo le previsioni causali"*. 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. 164 del 17 ottobre 2012 - Proroga nel lavoro intermittente.

Né nel previgente quadro regolatorio di cui agli originari articoli 34 e seguenti del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, né nel vigente quadro normativo delineato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, è prevista una particolare disciplina per il regime di proroga dei contratti di lavoro intermittente o "a chiamata" (ferme restando le previsioni della contrattazione 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. 165 del 17 ottobre 2012 - Contratto a tempo determinato e mobilità.

L'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991 dispone che «per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato anche con prestazione a tempo parziale, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è, per i primi 18 mesi, quella prevista per gli apprendisti», ferma restando la

normale quota di contributi a carico del lavoratore. Il secondo comma dell'art. 8 della stessa legge n. 223/1991 prevede che i lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. Il Ministero del Lavoro, con Circolare n. 55 del 23 aprile 1992, ha espresso il parere che si tratta di una ulteriore possibilità di accendere un rapporto a tempo determinato. In tal caso il datore ha diritto alle agevolazioni contributive non oltre i 12 mesi. Mentre in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato prima della sua scadenza l'agevolazione prosegue per i 12 mesi successivi. 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. 166 del 17 ottobre 2012 - Riassunzione con contratto a tempo determinato.

Il datore di lavoro che occupa un lavoratore a termine può procedere al rinnovo del contratto a tempo determinato con il medesimo lavoratore decorso un intervallo minimo prestabilito, a seconda che il contratto abbia durata inferiore o superiore a 6 mesi. Per effetto della legge n. 92/2012, a far data dal 18 luglio 2012, dai previgenti 10 giorni dalla scadenza del contratto di durata fino a 6 mesi si arriva ai 60 giorni e dai 20 giorni dalla scadenza del contratto di durata superiore ai 6 mesi, si passa a 90 giorni (art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 368/2001, modificato dall'art. 1, comma 9, lett. g), della legge n. 92/2012). Si precisa, inoltre, che la norma stabilisce testualmente che *“qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato”*. Ciò significa che la riassunzione determinerà in ogni caso l'insorgenza della sanzione ripristinatoria qualora avvenga nel periodo temporale compreso fra la scadenza del primo contratto a termine e la scadenza del sessantesimo o novantesimo giorno successivo a quella (in ragione della durata del primo 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. 167 del 17 ottobre 2012 - Comunicazione obbligatoria alla DTL in caso di licenziamento.

Il nuovo art. 7 della legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012, ha previsto, nelle imprese dimensionate sopra le 15 unità (ed in quelle del settore agricolo con oltre i 5 dipendenti) un tentativo obbligatorio di conciliazione presso la Commissione Provinciale istituita in ogni Direzione Territoriale del Lavoro, attivabile attraverso una procedura che inizia con una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla DTL del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore. Soltanto il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3, seconda parte, della legge n. 604/1966, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, ottavo comma, della legge n. 300/1970, deve essere preceduto dalla predetta comunicazione obbligatoria. 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. 168 del 17 ottobre 2012 - Pagamento trasferta giorni festivi.

Al lavoratore in trasferta spetta il rimborso delle spese sostenute in conseguenza della particolare situazione lavorativa. Alcuni contratti collettivi prevedono, in aggiunta o in sostituzione al rimborso delle

spese, l'erogazione di una indennità commisurata alla retribuzione, talora anche con riguardo ai giorni festivi o comunque non lavorativi nei quali il lavoratore permane obbligatoriamente in trasferta continuativa. In caso di trasferta fuori dal territorio comunale dove si trova la sede di lavoro è possibile scegliere tra uno dei sistemi in vigore (indennità forfetaria, rimborso misto, ecc.). La disciplina applicabile è esclusivamente quella contrattuale, ferme restando le peculiari disposizioni in materia di imponibile fiscale e previdenziale. 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. 169 del 23 ottobre 2012 - Comunicazione di variazione orario del dipendente a tempo parziale.

Fermo restando l'obbligo di comunicare il numero medio delle ore settimanali lavorative in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (arrotondando gli eventuali decimali sempre per eccesso) nella comunicazione *UniLav*, nonché di evidenziare correttamente l'effettiva prestazione lavorativa oraria resa nel Libro Unico del Lavoro, occorre tenere presente che la modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa del lavoratore *part-time* è resa possibile mediante l'attuazione della disposizione di cui all'art. 3, comma 7, del D.Lgs. n. 61/2000, che consente di «*concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa*». Da ultimo si rammenta che l'art. 1, comma 20, lett. a), della legge n. 92/2012, con riferimento alle previsioni contrattuali collettive in tema di clausole flessibili, sancisce che i contratti collettivi, oltre ad indicare le condizioni e le modalità con cui il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, devono specificamente indicare le condizioni e le modalità con le quali il lavoratore può richiedere «*la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili*». Inoltre, l'art. 1, comma 20, lett. b), della legge n. 92/2012, inserisce nell'art. 3, comma 9, del D.Lgs. n. 61/2000 la previsione secondo la quale il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 12-*bis* del D.Lgs. n. 61/2000 ovvero in quelle di cui all'art. 10, comma 1, della legge n. 300/1970, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso alle clausole flessibili. 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. 170 del 23 ottobre 2012 - Elementi variabili della retribuzione.

Con riferimento ad una elencazione possibile di «*elementi variabili della retribuzione*» si può richiamare la Delibera del Consiglio di Amministrazione Inps n. 5 del 26 marzo 1993, approvata con DM 7 ottobre 1993 (più di recente richiamata anche dalla Circolare Inps n. 155 del 14 dicembre 2011), secondo cui possono essere considerati tali le somme relative ai seguenti eventi o elementi: compensi per lavoro straordinario; indennità di trasferta o missione; indennità economica di malattia o maternità anticipate dal datore di lavoro per conto dell'INPS; indennità riposi per allattamento; giornate retribuite per donatori sangue; riduzioni delle retribuzioni per infortuni sul lavoro indennizzabili dall'INAIL; permessi non retribuiti; astensioni dal lavoro; indennità per ferie non godute; congedi matrimoniali; integrazioni salariali (non a zero ore). A questi, sempre secondo la prassi Inps richiamata, possono ritenersi assimilabili anche l'indennità di cassa, i prestiti ai dipendenti e i congedi parentali in genere. 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. 171 del 23 ottobre 2012 - Banca ore individuale.

L'istituto contrattuale della "banca ore" rappresenta uno strumento per la gestione della prestazione lavorativa, consistente nell'accantonamento individuale delle ore prestate oltre l'orario normale di lavoro e successiva valorizzazione economica (con maggiorazione) o fruizione (quali riposi supplementari). Qualsiasi modalità attuativa ed applicativa dell'istituto è definita e disciplinata esclusivamente dalla contrattazione collettiva applicata al 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. 172 del 23 ottobre 2012 - Contratti a termine in sostituzione di maternità.

Secondo quanto riportato da *www.unicolavoro.ilsolo24ore.com* esisterebbe un pronunciamento del *back-office* del Ministero del lavoro (risposta del 4 ottobre 2012 a specifico quesito avanzato a mezzo e-mail) – non notiziato ufficialmente a questa Direzione, né altrimenti riportato sul sito istituzionale *www.lavoro.gov.it* – in base al quale *"il datore di lavoro che intenda assumere, in sostituzione di una dipendente in maternità, la stessa dipendente che ha assunto, in precedenza, con contratto a termine per sostituirla un'altra, sempre assente per maternità, potrà farlo senza attendere i termini prescritti dalla legge, in generale, per il contratto a tempo determinato (D.Lgs. n. 368/2001)"*. Tale affermazione, tuttavia, si ribadisce non riveste ad oggi carattere di ufficialità, per quanto noto alla scrivente DTL. 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. 173 del 13 novembre 2012 - Formazione esterna apprendisti.

Ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 167/2011, recante *"Testo Unico dell'Apprendistato"*, durante il regime transitorio per le regioni e i settori nei quali la "nuova" disciplina non fosse immediatamente operativa, continuavano a trovare integrale e completa applicazione le "vecchie" regolazioni di legge e di contrattazione collettiva, come opportunamente chiarito dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 29/2011, secondo cui *«la scelta di limitare la perpetuazione della vecchia disciplina dell'apprendistato per un periodo non superiore ai sei mesi dall'entrata in vigore delle nuove regole. Al termine di questo periodo l'unica disciplina applicabile sarà pertanto quella contenuta nel D.Lgs. n. 167/2011. Ciò vale peraltro, per espressa previsione legislativa, con esclusivo riferimento alle tipologie di apprendistato che, per essere operative, necessitano di un intervento della contrattazione collettiva e/o delle Regioni»*. La stessa Circolare n. 29/2011 precisa poi che *«fino allo scadere dei sei mesi e a condizione della inapplicabilità della nuova disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 167/2011 per mancanza del contestuale intervento delle singole Regioni e della contrattazione collettiva (interconfederale o di categoria), restano in vigore tutte le disposizioni di legge (statale e regionale) e di contratto collettivo che attualmente disciplinano l'apprendistato, ivi comprese quelle di carattere sanzionatorio per le quali si rinvia a quanto già chiarito con circolare n. 40/2004 e circolare n. 27/2008»*. Conseguenza di ciò è che un contratto stipulato durante il regime transitorio seguirà *«anche le regole previste dalla contrattazione di riferimento, in particolare in ordine alla durata del periodo formativo, e sarà soggetto alla applicazione del relativo trattamento contributivo agevolato»*. Ciò posto nel caso di specie dovrà valutarsi l'applicabilità dell'art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003 che sanziona il datore di lavoro inadempiente quando l'omesso adempimento in materia di formazione sia attribuibile *«esclusivamente»*. Sul punto specifico, il Ministero del Lavoro nella Circolare n. 40/2004 ha precisato che l'inadempimento formativo del quale si renda colpevole il datore di lavoro viene valutato in

base all'intera osservazione del piano formativo individuale e della regolamentazione regionale. La precisazione comporta, anzitutto, che l'inadempimento formativo datoriale potrà avere, fra le altre, le seguenti manifestazioni: mancato rispetto della quantità di formazione, anche periodica, indicata nel piano formativo individuale o individuata dalla apposita regolamentazione regionale o dalla contrattazione collettiva; omessa condivisione col lavoratore del rispetto degli obblighi formativi. L'applicazione della sanzione per l'omessa formazione, dunque, è strettamente connessa alla dimostrazione della grave inadempienza imputabile in via esclusiva al datore di lavoro, con riferimento all'impedimento del raggiungimento della qualificazione professionale che è obiettivo strategicamente posto al contratto di apprendistato professionalizzante. Su questo aspetto è intervenuta la Circolare n. 27/2008 del Ministero del Lavoro per chiarire che i profili di responsabilità del datore di lavoro possono non realizzarsi se vi è un inadempimento nella erogazione della formazione per una carenza dell'offerta formativa pubblica, non già quando, come nel caso rappresentato, l'offerta formativa pubblica è stata effettivamente proposta e sollecitata. 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 D.Lgs. n. 124/2004.

Quesito n. 174 del 13 novembre 2012 - Licenziamento individuale.

L'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012, nel sostituire il testo dell'art. 7 della legge n. 604/1966, ha sancito che qualsiasi **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** (art. 3, seconda parte, della legge n. 604/1966) disposto da un datore di lavoro che in ciascuna sede occupa alle sue dipendenze più di 15 lavoratori deve essere necessariamente preceduto da una comunicazione effettuata dallo stesso datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro competente in ragione del luogo dove il lavoratore presta la sua attività, che deve essere trasmessa per conoscenza al lavoratore sempre a cura del datore di lavoro (art. 7, comma 1). La comunicazione obbligatoria deve contenere la espressa dichiarazione dell'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato (art. 7, comma 2). A seguito della comunicazione la DTL procede a trasmettere la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta, davanti alla Commissione provinciale di conciliazione, dinanzi alla quale le parti possono essere assistite dalle organizzazioni sindacali o da un avvocato o un consulente del lavoro (art. 7, commi 3 e 5). 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. 175 del 13 novembre 2012 - Esternalizzazione in appalto.

Nel caso rappresentato l'intenzione di esternalizzare in appalto una parte dell'attività aziendale di ristorazione, in assenza però della necessaria e completa autonomia in capo al presunto appaltatore, stante la segnalata volontà di ingerenza gestionale da parte del committente, non sembra corrispondere ai canoni di genuinità definiti dall'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003. In proposito si rinvia a quanto espressamente evidenziato dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 5 dell'11 febbraio 2011, nonché con Nota 29 novembre 2007, n. 15749 e con le risposte ad Interpello n. 16 del 20 febbraio 2009 e n. 77 del 22 ottobre 2009. 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. 176 del 13 novembre 2012 - Lavoro italiano all'estero e distacco in Italia.

Per i lavoratori italiani che operano in Paesi extracomunitari sono previste norme di tutela particolari, trovando applicazione le disposizioni di cui al decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito in legge 3 ottobre 1987, n. 398. Qualora, invece, una azienda straniera intenda operare in Italia con un proprio dipendente italiano occupato all'estero, la regolamentazione del contratto di lavoro individuale dovrà essere individuata in base al principio di territorialità, come richiamato dal Ministero del Lavoro con risposta ad interpello n. 35 del 1° settembre 2008. Pertanto, ai sensi dell'art. 57 della legge 31 maggio 1995, n. 218, la legge nazionale applicabile alle obbligazioni contrattuali in materia di lavoro è quella del luogo di esecuzione del contratto, vale a dire la legge italiana, come disposto dall'art. 6 della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980. 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. 177 del 13 novembre 2012 - Modifiche orario di lavoro e lavoro a turni.

Il lavoro a turni è disciplinato dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e dalla contrattazione collettiva applicabile cui la legge fa rinvio, che pertanto **devono essere entrambi integralmente rispettati**, a fronte di qualsiasi modifica della distribuzione e della articolazione dell'orario di lavoro, nel legittimo esercizio dello *ius variandi* da parte del datore di lavoro. Peraltro, la Suprema Corte (Cass. Civ., Sez. Lav., 21 maggio 2008, n. 12962) ha sancito che, in applicazione delle clausole generali di buona fede e correttezza nell'ambito del contratto individuale di lavoro, sussiste un impedimento alla libera modificabilità dell'orario di lavoro e alla unilaterale determinazione dei turni da parte del datore di lavoro, riconoscendo in capo al datore di lavoro l'onere di rendere conoscibili con anticipo i turni, onde permettere ai dipendenti la libera organizzazione del tempo di non lavoro, a fronte della ineludibile esigenza di tutelare la dignità del lavoratore, cui è stata riconosciuta una *“specifica importanza stante il rilievo sociale che assume lo svolgimento, anche per il lavoratore a tempo pieno, di attività sportive, ricreative o culturali, sociali, politiche, scolastiche ecc., o anche di un secondo lavoro, nel caso in cui non sia prevista una clausola di esclusiva”*. Inoltre si tenga presente che per la giurisprudenza di merito *“il potere del datore di lavoro di modificare unilateralmente l'orario di lavoro non è assoluto, ma trova un limite nei diritti e nei principi dell'ordinamento giuridico, quali tra gli altri il diritto al riposo, il diritto alla salute ed il principio di ragionevolezza”* (Trib. Lodi 22 novembre 2002). 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. 178 del 13 novembre 2012 - Assunzione a chiamata per requisiti oggettivi.

Il lavoro intermittente per requisiti oggettivi – quando non trovano applicazione contratti collettivi che hanno individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro – può essere stipulato, anche dopo la riforma della legge n. 92/2012, in presenza delle attività di cui al D.M. 23 ottobre 2004 che ha determinato, in via provvisoria, e comunque in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile, in via generale, procedere alla stipula di contratti di lavoro a chiamata, con un rinvio integrale alle *«tipologie di attività»* indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, fra le quali rientrano gli *“operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose”* (n. 46). A tale riguardo il Ministero del Lavoro, già 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”*. In questo senso anche diverse risposte ad interpello (n. 46/2011, n. 38/2011, n. 3252/2006 e n. 1566/2006), nonché da ultimo la Circolare ministeriale 1° agosto 2012, n. 20. 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. 179 del 13 novembre 2012 - Obbligo Unilav per associazioni sportive 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 (reperibile nella sezione *Interpello* del sito istituzionale www.lavoro.gov.it), 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. 180 del 13 novembre 2012 - Lavoro intermittente regime transitorio.

L'art. 1, comma 22, della legge n. 92/2012 prevede uno specifico regime transitorio, stabilendo che i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti e in essere al momento della entrata in vigore della riforma (18 luglio 2012), che risultino incompatibili con le nuove disposizioni, cessano di produrre effetti il 19 luglio 2013 (alla scadenza dei 12 mesi successivi alla data di vigenza della riforma), qualora non vengano a scadenza in precedenza (se stipulati a tempo determinato). Come espressamente confermato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 20/2012, dunque, *“i contratti stipulati prima del 18 luglio 2012 sia in forza dei “vecchi” requisiti soggettivi (soggetti con meno di 25 anni o più di 45 anni di età) che per i periodi predeterminati ex art. 37, potranno continuare ad operare sino al 18 luglio 2013 (compreso) secondo le previgenti causali”*, fatta salva la scadenza dei contratti stipulati a tempo determinato. 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. 181 del 13 novembre 2012 - Lavoro occasionale accessorio.

L'art. 1, comma 32, lett. a), della legge n. 92/2012 sostituisce integralmente l'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 sancendo che possono considerarsi prestazioni di lavoro accessorio tutte le *«attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare»*. Sul punto il Ministero del Lavoro nella Circolare 18 luglio 2012, n. 18 ha precisato testualmente: *“Dalla formulazione normativa - nell'ambito della quale il legislatore evidenzia che sono da intendersi accessorie le prestazioni di lavoro “meramente occasionale” - si evince infatti la volontà di riaffermare l'originaria finalità dello strumento, quella cioè di coprire “spazi” non coperti da altri istituti, consentendo di ricondurre nella regolarità possibili attività svolte abitualmente “in nero”. L'art. 1, comma 32, della riforma sostituisce dunque l'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, eliminando prima di tutto quella serie di causali soggettive e oggettive che consentivano il ricorso all'istituto, sostituendolo con una disposizione che prevede essenzialmente limiti di carattere economico”*. 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. 182 del 13 novembre 2012 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

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 15 anni di età (fino al compimento del venticinquesimo anno), ma soltanto nelle Regioni in cui la disciplina normativa sia stata attuata per quanto di competenza. La Regione Marche con Delibera Giunta Regionale n. 1196 del 1° agosto 2012 ha approvato gli schemi di accordo per la disciplina delle tre tipologie dell'apprendistato secondo le disposizioni del Testo Unico e ha autorizzato l'Assessore competente per materia alla sottoscrizione degli stessi con le parti sociali e i soggetti istituzionali interessati, ma l'operatività è rimessa alle intese approvate con la DGR n. 1196/2012 (www.istruzioneformazione lavoro.marche.it/SistemaRegionaleLavoro/DGR1196_12.pdf). 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. 183 del 13 novembre 2012 - Lavoro a chiamata ambito di applicazione.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito specifiche istruzioni operative in materia di lavoro intermittente con la Circolare n. 20 del 1° agosto 2012, che illustra puntualmente e dettagliatamente le modifiche apportate all'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003 dalla legge n. 92/2012, con riferimento ai singoli aspetti della disciplina del lavoro a chiamata, con particolare riguardo al campo di applicazione per requisiti oggettivi (svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente specificamente individuate dalla contrattazione collettiva o dal Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003) e soggettivi (soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 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. 184 del 13 novembre 2012 – Sanzioni per omessa comunicazione di prestazioni di lavoro intermittente.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 21, *lett. b)*, della legge 28 giugno 2012, n. 92 – che introduce nel corpo dell'art. 35 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 un nuovo comma 3-*bis* –, dallo scorso 18 luglio, come chiarito dalle Circolari ministeriali n. 18 del 18 luglio 2012 e n. 20 del 1° agosto 2012, è in vigore l'obbligo per il datore di lavoro che occupa dipendenti con contratto di lavoro intermittente di effettuare una preventiva comunicazione scritta alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. Per ciascun lavoratore per il quale non sia stata effettuata la prescritta comunicazione preventiva è prevista una sanzione pecuniaria amministrativa da euro 400 ad euro 2.400, relativa a ciascuna comunicazione omessa, che non è ammessa alla procedura di diffida precettiva (di cui all'art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124), ma rimane soggetta al regime normativo di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, sia per quanto attiene al pagamento nella misura ridotta (800 euro ai sensi dell'art. 16 della legge n. 689/1981), sia per quanto concerne gli strumenti di contenzioso (scritti difensivi e audizione, art. 18 della medesima legge), ed anche per quanto attiene al calcolo della sanzione da irrogare con la ordinanza-ingiunzione (art. 11 della legge n. 689/1981). 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. 185 del 16 novembre 2012 - Calcolo dei dipendenti ai fini delle norme sui licenziamenti della legge n. 92/2012.

Le norme in materia di licenziamenti individuali stabilite dal nuovo art. 18 della legge n. 300/1970, come modificato dall'art. 1, comma 42, della legge n. 92/2012, si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo occupa più di 15 dipendenti (più di 5 se imprenditore agricolo), ovvero che nell'ambito dello stesso comune occupa più di 15 dipendenti (5 dipendenti nel medesimo ambito territoriale per l'impresa agricola) e in ogni caso se occupa più di 60 dipendenti (art. 18, comma 8, legge n. 300/1970). Per il calcolo del numero dei dipendenti deve tenersi conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in *part-time* per la quota di orario effettivamente svolto (*pro rata temporis*), considerando l'orario di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva, mentre non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale (art. 18, comma 9, legge n. 300/1970). Quanto alle restanti modalità di computo dei dipendenti, la riforma del lavoro non ha apportato alcuna modifica rispetto a quanto già consolidato nel panorama legislativo previgente e nel consolidato giurisprudenziale. 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. 186 del 15 novembre 2012 - Lavoro a chiamata.

L'art. 1, comma 22, della legge n. 92/2012 prevede uno specifico regime transitorio, stabilendo che i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti e in essere al momento della entrata in vigore della riforma (18 luglio 2012), che risultino incompatibili con le nuove disposizioni, cessano di produrre effetti il 19 luglio 2013 (alla scadenza dei 12 mesi successivi alla data di vigenza della riforma), qualora non vengano a scadenza in precedenza (se stipulati a tempo determinato). Come espressamente confermato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 20/2012, dunque, *"i contratti stipulati prima del 18 luglio 2012 sia in forza dei "vecchi" requisiti soggettivi (soggetti con meno di 25 anni o più di 45 anni di età) che per i periodi predeterminati ex art. 37, potranno continuare ad operare sino al 18 luglio 2013 (compreso) secondo le previgenti causali"*, fatta salva però la scadenza dei contratti stipulati a tempo determinato (assolutamente non prorogabili qualora in contrasto con la legge n. 92/2012). Peraltro, il lavoro intermittente per requisiti oggettivi – quando non trovano applicazione contratti collettivi che hanno individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro – può essere stipulato, anche dopo la riforma della legge n. 92/2012, in presenza delle attività di cui al D.M. 23 ottobre 2004 che ha determinato, in via provvisoria, e comunque in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile, in via generale, procedere alla stipula di contratti di lavoro a chiamata, con un rinvio integrale alle *«tipologie di attività»* indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. A tale riguardo il Ministero del Lavoro, già 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"*. In questo senso anche diverse risposte ad interpello (n. 46/2011, n. 38/2011, n. 3252/2006 e n. 1566/2006), nonché da ultimo la Circolare

ministeriale 1° agosto 2012, n. 20. Ne consegue che nel caso rappresentato appare ragionevole una nuova assunzione con contratto di lavoro intermittente per requisiti oggettivi. 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. 187 del 15 novembre 2012 - Lavoro intermittente a tempo determinato in scadenza.

L'art. 1, comma 22, della legge n. 92/2012 prevede uno specifico regime transitorio, stabilendo che i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti e in essere al momento della entrata in vigore della riforma (18 luglio 2012), che risultino incompatibili con le nuove disposizioni, cessano di produrre effetti il 19 luglio 2013 (alla scadenza dei 12 mesi successivi alla data di vigenza della riforma), qualora non vengano a scadenza in precedenza (se stipulati a tempo determinato). Come espressamente confermato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 20/2012, dunque, *“i contratti stipulati prima del 18 luglio 2012 sia in forza dei “vecchi” requisiti soggettivi (soggetti con meno di 25 anni o più di 45 anni di età) che per i periodi predeterminati ex art. 37, potranno continuare ad operare sino al 18 luglio 2013 (compreso) secondo le previgenti causali”*, fatta salva però la scadenza dei contratti stipulati a tempo determinato (assolutamente non prorogabili qualora in contrasto con la legge n. 92/2012). 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. 188 del 16 novembre 2012 - Lavoro occasionale accessorio.

L'art. 1, comma 32, lett. a), della legge n. 92/2012 sostituisce integralmente l'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 sancendo che possono considerarsi prestazioni di lavoro accessorio le *«attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare»*. Sul punto il Ministero del Lavoro nella Circolare 18 luglio 2012, n. 18 ha precisato testualmente: *“Dalla formulazione normativa - nell'ambito della quale il legislatore evidenzia che sono da intendersi accessorie le prestazioni di lavoro “meramente occasionale” - si evince infatti la volontà di riaffermare l'originaria finalità dello strumento, quella cioè di coprire “spazi” non coperti da altri istituti, consentendo di ricondurre nella regolarità possibili attività svolte abitualmente “in nero”. L'art. 1, comma 32, della riforma sostituisce dunque l'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, eliminando prima di tutto quella serie di causali soggettive e oggettive che consentivano il ricorso all'istituto, sostituendolo con una disposizione che prevede essenzialmente limiti di carattere economico”*. Nella stessa Circolare n. 18/2012, infine, si trova segnalato che *“Fermo restando il limite complessivo di € 5.000 nel corso di un anno solare, il legislatore stabilisce inoltre che “nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative (.....) possono essere svolte a favore di ciascun sin-golo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente (....)”. Ai fini del rispetto della nuova disciplina, occorrerà pertanto verificare se il committente è un “imprenditore commerciale o professionista”. In caso positivo la prestazione nei suoi confronti non potrà dar luogo a compensi maggiori di € 2.000 di voucher. Il limite in questione necessita tuttavia di una precisazione; in particolare è possibile evidenziare che l'espressione “imprenditore commerciale” voglia in realtà intendere qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato, senza che l'aggettivo “commerciale” possa in qualche modo circoscrivere l'ambito settoriale dell'attività di impresa alle attività di intermediazione nella circolazione di beni”*. 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. 189 del 13 novembre 2012 - Lavoro intermittente requisiti oggettivi.

Il lavoro intermittente per requisiti oggettivi – quando non trovano applicazione contratti collettivi che hanno individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro – può essere stipulato, anche dopo la riforma della legge n. 92/2012, in presenza delle attività di cui al D.M. 23 ottobre 2004 che ha determinato, in via provvisoria, e comunque in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile, in via generale, procedere alla stipula di contratti di lavoro a chiamata, con un rinvio integrale alle «tipologie di attività» indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. L'occupazione del lavoratore a chiamata per requisiti oggettivi prescinde, naturalmente, dalla sussistenza dei requisiti soggettivi in capo al lavoratore o alla lavoratrice, che quindi potrà avere più di 24 anni e meno di 55 anni se l'assunzione con lavoro intermittente avviene per esplicita e univoca indicazione circa la effettiva sussistenza dei requisiti oggettivi di cui al D.M. 23 ottobre 2004. In particolare, si segnala che la risposta ad interpello n. 46 dell'11 novembre 2011 del Ministero del Lavoro ha espressamente 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'addetto 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. 190 del 16 novembre 2012 - Applicazione CCNL per lavoratori mobili in azienda svolgente servizi ambientali.

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). Ciò premesso, peraltro, anche nel caso in cui l'imprenditore eserciti attività plurime – se non hanno distinto carattere autonomo – l'appartenenza alla categoria professionale secondo la giurisprudenza deve essere determinata ai sensi del menzionato art. 2070 cod.civ. (Cass., 23 settembre 2000, n. 12624; Cass., 25 luglio 1998, n. 7333), vale a dire con riferimento all'attività prevalente. Inoltre, con specifico riferimento alla categoria dei *“lavoratori mobili”*, e in particolare con riguardo all'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, va rammentata l'obbligatoria applicazione delle disposizioni normative contenute nel decreto legislativo 19 novembre 2007, n. 234 (attuativo della Direttiva 2002/15/CE dell'11 marzo 2002). D'altra parte, si evidenzia che deroghe alla contrattazione collettiva (ma non alla normativa richiamata, essendo di derivazione comunitaria come rilevato) può essere introdotta con la contrattazione collettiva di prossimità di cui all'art. 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, come convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre

2011, n. 148, la cui portata normativa è stata confermata dalla sentenza della Corte costituzionale n. 221 del 4 ottobre 2012. 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. 191 del 16 novembre 2012 - Licenziamento della lavoratrice madre per cessazione attività.

L'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 dispone che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Poiché la norma stabilisce che il divieto di licenziamento opera in connessione dello stato oggettivo di gravidanza e puerperio, il divieto sussiste anche se la situazione non è conosciuta dal datore di lavoro. È però espressamente stabilito (art. 54, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001) che il divieto di licenziamento non si applica nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta. 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. 192 del 15 novembre 2012 - Lavoratori intermittenti un regime transitorio.

L'art. 1, comma 22, della legge n. 92/2012 prevede uno specifico regime transitorio, stabilendo che i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti e in essere al momento della entrata in vigore della riforma (18 luglio 2012), che risultino incompatibili con le nuove disposizioni, cessano di produrre effetti il 19 luglio 2013 (alla scadenza dei 12 mesi successivi alla data di vigenza della riforma), qualora non vengano a scadenza in precedenza (se stipulati a tempo determinato). Come espressamente confermato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 20/2012, dunque, *“i contratti stipulati prima del 18 luglio 2012 sia in forza dei “vecchi” requisiti soggettivi (soggetti con meno di 25 anni o più di 45 anni di età) che per i periodi predeterminati ex art. 37, potranno continuare ad operare sino al 18 luglio 2013 (compreso) secondo le previgenti causali”*, fatta salva però la scadenza dei contratti stipulati a tempo determinato (assolutamente non prorogabili qualora in contrasto con la legge n. 92/2012). Ne consegue che la dipendente già in forza con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato alla data del 18 luglio 2012 potrà rimanere occupata in azienda in base al contratto di lavoro a chiamata per requisiti soggettivi anche dopo il raggiungimento dei 25 anni, ma soltanto fino al 18 luglio 2013. Dal 19 luglio 2013 la stessa potrà essere occupata con contratto di lavoro intermittente soltanto per la sussistenza di requisiti oggettivi, ma non più per requisiti soggettivi (per legge non più sussistenti). 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. 193 del 16 novembre 2012 - Norme in materia di incentivi di cui all'art. 4, comma 13, L. n. 92/2012.

Il comma 13 dell'art. 4 della legge n. 92/2012 chiarisce che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi ed anche della individuazione della durata degli incentivi stessi, vanno cumulati i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività lavorativa in favore dello stesso datore di lavoro, *“a titolo di lavoro subordinato o somministrato”*. Si prevede, tuttavia, che non devono cumularsi le prestazioni rese in somministrazione di lavoro, quando effettuate dal lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se esse sono state fornite dalla stessa Agenzia per il lavoro autorizzata alla somministrazione di lavoro, ad eccezione del caso in cui tra i singoli utilizzatori sussistono assetti proprietari *“sostanzialmente coincidenti”*

oppure intercorrono rapporti di collegamento o di controllo societario. La norma non distingue la tipologia di prestazione lavorativa resa a favore del datore di lavoro destinatario degli incentivi, se non in ragione della natura subordinata o in somministrazione 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. 194 del 19 novembre 2012 - Contratti intermittenti per requisiti oggettivi.

Un rapporto di lavoro intermittente per requisiti oggettivi, vale a dire per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, può essere instaurato, anche dopo la legge n. 92/2012, ma solo quando non trovano applicazione contratti collettivi che hanno individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro, in presenza delle attività di cui al D.M. 23 ottobre 2004, il quale ha determinato, in via provvisoria e cedevole, le condizioni nelle quali si può procedere alla stipula di contratti di lavoro a chiamata, con un rinvio integrale alle «tipologie di attività» indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 (nel cui elenco, peraltro, non sembra trovare utile collocazione l'ordinaria e continuativa attività di pulizia in edifici privati condominiali). L'occupazione del lavoratore a chiamata per requisiti oggettivi prescinde dalla sussistenza anche dei requisiti soggettivi in capo al lavoratore, che quindi potrà avere più di 24 anni e meno di 55 anni se l'assunzione avviene per esplicita e univoca indicazione circa la effettiva sussistenza dei requisiti oggettivi di cui al D.M. 23 ottobre 2004. Si tenga presente, peraltro, che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito specifiche istruzioni operative in materia di lavoro intermittente con la Circolare n. 20 del 1° agosto 2012, che illustra puntualmente e dettagliatamente le modifiche apportate all'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003 dalla legge n. 92/2012, alla quale occorre fare necessario e completo 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. 195 del 19 novembre 2012 - Assunzione apprendista qualificato/abilitato.

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. Ciò premesso, già con riguardo al

contratto di apprendistato professionalizzante disciplinato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il Ministero del Lavoro, nella risposta ad interpello n. 8 del 2 febbraio 2007, aveva sostenuto che non esiste nessuna previsione normativa che porti ad escludere la possibilità di assumere in apprendistato giovani già in possesso di specifica abilitazione o 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 aveva 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”*. D’altro canto, il principio generale richiamato dai pronunciamenti ministeriali sembra attagliarsi specificamente anche alla disciplina ora prevista nel D.Lgs. n. 167/2011, ferma restando la ricordata piena ed esclusiva titolarità normativa, anche su tali profili, in capo al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda. Peraltro l’indicazione riferita trova piena 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. 196 del 20 novembre 2012 - Corsi di aggiornamento CSE.

Ai sensi dell’art. 98, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009 (*Requisiti professionali del coordinatore per la progettazione, del coordinatore per l’esecuzione dei lavori*), i soggetti che intendano svolgere funzioni di coordinatore per la progettazione o di coordinatore per l’esecuzione dei lavori devono essere, fra l’altro, in possesso di apposito *“attestato di frequenza, con verifica dell’apprendimento finale, a specifico corso in materia di sicurezza organizzato dalle regioni, mediante le strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione e della formazione professionale, o, in via alternativa, dall’ISPESL, dall’INAIL, dall’Istituto italiano di medicina sociale, dagli ordini o collegi professionali, dalle università, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori o dagli organismi paritetici istituiti nel settore dell’edilizia”*. A norma dell’Allegato XIV del medesimo d.lgs. n. 81/2008, inoltre, oltre al rispetto essenziale dei contenuti minimi del corso di formazione per i coordinatori

per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori, è previsto *“l'obbligo di aggiornamento a cadenza quinquennale della durata complessiva di 40 ore, da effettuare anche per mezzo di diversi moduli nell'arco del quinquennio”*. Tale aggiornamento, peraltro, *“può essere svolto anche attraverso la partecipazione a convegni o seminari con un numero massimo di 100 partecipanti”*. Quanto ai soggetti formatori in materia di sicurezza sul lavoro, infine, si rileva che con Circolare n. 20 del 29 luglio 2011 il Ministero del Lavoro si è specificamente occupato delle attività di formazione in materia di salute e sicurezza svolta da enti bilaterali e organismi paritetici o realizzata in collaborazione con essi. 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. 197 del 24 dicembre 2012 - Orario di lavoro - scuole private laiche.

Ai sensi dell'art. 29 del CCNL Scuole Private Laiche, l'orario di lavoro è di 23 ore settimanali convenzionali (pari a un monte ore annuo di 1.196 ore) per i docenti inquadrati al 4° livello e al 5° livello impegnati in corsi liberi e di preparazione agli esami; corsi liberi d'arte, di cultura varia, di danza, di estetica e di acconciatura; doposcuola, in attività integrative scolastiche; corsi per corrispondenza; corsi a distanza; corsi di istruzione professionale; corsi di lingue. Sempre a norma del medesimo articolo del CCNL ai docenti a 1.196 ore non può essere richiesta una prestazione lavorativa che nell'arco della giornata sia distribuita su più di due turni consecutivi (antimeridiano, pomeridiano e serale), mentre l'orario effettivo di lavoro settimanale può variare nel corso dell'anno a seconda delle esigenze dell'istituto scolastico tra 0 ore ed il doppio dell'orario settimanale convenzionale (quindi 46 ore) e non potrà superare le 32 ore settimanali e le 7 ore giornaliere, tuttavia le variazioni dell'orario di lavoro individuali divengono vincolanti se comunicate la settimana precedente e comunque almeno tre giorni prima della variazione (dovendosi ritenere però la comunicazione effettuata soltanto tre giorni prima come una eccezione rispetto alla regola contrattuale che impone la comunicazione la settimana precedente), non essendo però necessario che nel contratto individuale di lavoro debba essere preventivamente e dettagliatamente indicata la esatta distribuzione dell'orario nelle singole settimane. 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. 198 del 24 dicembre 2012 - Apprendistato dopo esperienze lavorative.

Nel contratto di apprendistato professionalizzante di cui al d.lgs. n. 167/2011 il piano formativo individuale, secondo le specifiche indicazioni del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro, dovrà necessariamente tenere conto, sia ai fini della formazione che per quanto attiene all'inquadramento contrattuale dell'apprendista, della esperienza lavorativa e di studio pregressa. 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. 199 del 24 dicembre 2012 - Apprendistato.

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”*, pertanto all'esito di una prima esperienza lavorativa breve e discontinua (con contratto di lavoro intermittente) presso il medesimo datore di lavoro, la lavoratrice potrà essere occupata

con contratto di apprendistato professionalizzante senza dover attendere il termine previsto dalla legge n. 92/2012 per i soli rinnovi dei contratti a tempo determinato. 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. 200 del 24 dicembre 2012 - Contratto a tempo determinato.

Ai sensi della Circolare n. 18 del 18 luglio 2012 l'attuazione dell'art. 1, comma 9, *lett. b)*, della legge n. 92/2012 – che prevede la deroga all'obbligo di indicare una specifica causale giustificativa «*nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi*» – non è mai consentita la proroga del contratto a termine (neppure quando la durata è inferiore ai 12 mesi), ma è possibile la prosecuzione di fatto nei termini di legge. Ciò, tuttavia, nel rispetto di quanto previsto dalla nota del Ministero del Lavoro n. 15322 del 31 ottobre 2012, che illustra il D.M. 10 ottobre 2012 e il D.D. 5 ottobre 2012, n. 235, con i quali si è data attuazione alle previsioni normative contenute nell'art. 5, comma 2-*bis*, del D.lgs. n. 368/2001, introdotto dall'art. 1, comma 9, *lett. f)*, della legge n. 92/2012, in merito agli obblighi di comunicazione della prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro a tempo determinato. 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. 201 del 24 dicembre 2012 - Contratto a termine con lavoratore in mobilità.

L'art. 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (rubricato "Esclusioni e discipline specifiche") stabilisce, al comma 6, che *"restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223"*, oltre e al di là delle previsioni contenute nel d.lgs. n. 368/2001 medesimo. La previsione contenuta nell'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, introdotta sotto il regime della previgente legge n. 230/1962 e confermata dal d.lgs. n. 368/2001, consente di assumere lavoratori in mobilità con contratto a termine di durata non superiore a dodici mesi. Stando a quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 42 del 1° agosto 2002 e secondo gli orientamenti giurisprudenziali formati (Cass. 15 aprile 2002, n. 5381; Trib. Milano, 29 luglio 1999) può affermarsi che la norma in argomento abbia configurato una fattispecie ulteriore e distinta rispetto alla normativa generale sul lavoro 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. 202 del 27 dicembre 2012 - Apprendistato e maternità.

Il Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 16 del 14 giugno 2012 ha stabilito che le cause di nullità del licenziamento (a causa di matrimonio o di maternità) *«trovano evidentemente applicazione anche con riferimento ai lavoratori impiegati con contratto di apprendistato»*, sancendo inoltre che anche per gli apprendisti valgono le disposizioni limitatrici del licenziamento in costanza di malattia e infortunio. La medesima risposta ad interpello n. 16/2012, peraltro, ha precisato anche che in tali circostanze, *«al termine dei periodi di divieto»*, il datore di lavoro può legittimamente esercitare il diritto di recesso (art. 2, comma 1, *lett. m)*, del D.lgs. n. 167/2011), segnalando che in questo caso il periodo di preavviso (art. 2118 cod. civ.) *«non potrà che decorrere, se non dal termine del periodo di formazione, dal termine dei periodi di divieto di licenziamento»*. 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. 203 del 24 dicembre 2012 - Cessazione rapporto di apprendistato.

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*", pertanto all'esito di una prima esperienza lavorativa in apprendistato professionalizzante presso il medesimo datore di lavoro, il lavoratore potrà essere occupato con un successivo contratto a tempo determinato senza dover attendere il termine previsto dalla legge n. 92/2012 per i soli rinnovi dei contratti a termine dopo un primo contratto a tempo determinato. Ovviamente al fine di evitare un uso fraudolento dell'istituto l'inquadramento contrattuale del lavoratore dovrà essere almeno al livello di destinazione e di qualificazione finale dell'apprendistato appena concluso. 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. 204 del 24 dicembre 2012 - Contratto a termine con lavoratore in mobilità.

L'art. 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (rubricato "Esclusioni e discipline specifiche") stabilisce, al comma 6, che "*restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223*", oltre e al di là delle previsioni contenute nel d.lgs. n. 368/2001 medesimo. La previsione contenuta nell'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, introdotta sotto il regime della previgente legge n. 230/1962 e confermata dal d.lgs. n. 368/2001, consente di assumere lavoratori in mobilità con contratto a termine di durata non superiore a dodici mesi. Stando a quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 42 del 1° agosto 2002 e secondo gli orientamenti giurisprudenziali formati (Cass. 15 aprile 2002, n. 5381; Trib. Milano, 29 luglio 1999) può affermarsi che la norma in argomento abbia configurato una fattispecie ulteriore e distinta rispetto alla normativa generale sul lavoro 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. 205 del 24 dicembre 2012 - Retribuzione della malattia con ricovero ospedaliero.

Va garantito al lavoratore dipendente, assente per malattia con ricovero ospedaliero, il 100% della retribuzione come previsto dal CCNL applicato. Tale dato, naturalmente, deve essere valorizzato compiutamente e correttamente sul Libro Unico del Lavoro e nel prospetto di paga. 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. 206 del 27 dicembre 2012 - Lavoro occasionale accessorio in edilizia.

L'art. 1, comma 32, lett. a), della legge n. 92/2012 ha sostituito integralmente l'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 sancendo che possono considerarsi prestazioni di lavoro accessorio le «*attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare*». Sul punto il Ministero del Lavoro nella Circolare n. 18/2012 ha precisato testualmente: "*Dalla formulazione normativa - nell'ambito della quale il legislatore evidenzia che sono da intendersi accessorie le prestazioni di lavoro "meramente*

occasionale" - si evince infatti la volontà di riaffermare l'originaria finalità dello strumento, quella cioè di coprire "spazi" non coperti da altri istituti, consentendo di ricondurre nella regolarità possibili attività svolte abitualmente "in nero". L'art. 1, comma 32, della riforma sostituisce dunque l'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, eliminando prima di tutto quella serie di causali soggettive e oggettive che consentivano il ricorso all'istituto, sostituendolo con una disposizione che prevede essenzialmente limiti di carattere economico". Pur nel silenzio della stessa Circolare n. 18/2012, tuttavia, si ritiene debbano ancora attuarsi le indicazioni offerte dall'Inps, il quale afferma a chiare lettere nella Circolare n. 17/2010 come le prestazioni di lavoro occasionale *"debbono essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari. Il ricorso ai buoni lavoro è dunque limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale mentre è escluso che una impresa, sia essa una cooperativa o una agenzia di lavoro, possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto o della somministrazione"*. 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. 207 del 27 dicembre 2012 - Apprendistato per giovane qualificato.

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. Ciò premesso, già con riguardo al contratto di apprendistato professionalizzante disciplinato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il Ministero del Lavoro, nella risposta ad interpello n. 8 del 2 febbraio 2007, aveva sostenuto che non esiste nessuna previsione normativa che porti ad escludere in senso assoluto la possibilità di assumere in apprendistato giovani già in possesso di specifica abilitazione o qualifica professionale, ma per *"non eludere le citate finalità dell'istituto ed in particolare quella legata al raggiungimento di precisi obiettivi formativi"* e **allo scopo di evitare un utilizzo fraudolento del contratto di apprendistato** 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"*. Con precedente risposta ad interpello n. 2977 del 5 dicembre 2005 lo stesso Ministero del Lavoro aveva 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”*. Nell'ambito di tali valutazioni, dunque, assume particolare rilevanza una puntuale e prudente considerazione di quei contenuti formativi *“diversi ed ulteriori”* che soli possono giustificare l'instaurazione del contratto di apprendistato, in considerazione delle preesistenti esperienze lavorative e delle competenze e conoscenze effettive del lavoratore già qualificato, ovviamente con l'indispensabile e imprescindibile esigenza di rispettare il livello di inquadramento necessario in base alla professionalità già acquisita *per tabulas* dal lavoratore. D'altro canto, il principio generale richiamato dai pronunciamenti ministeriali sembra attagliarsi specificamente anche alla disciplina ora prevista nel D.Lgs. n. 167/2011, ferma restando la ricordata piena ed esclusiva titolarità normativa, anche su tali profili, in capo al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda. Peraltro l'indicazione riferita trova corrispondenza anche in giurisprudenza (Cass. Civ., Sez. Lav., 20 settembre 2010, n. 19834) laddove si afferma che *“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”*; si badi che nel caso di specie, peraltro, la Suprema Corte ha constatato 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. 208 del 27 dicembre 2012 - Proroga di un contratto di lavoro a progetto.

L'art. 1, comma 23, lett. a), della legge n. 92/2012 riscrive integralmente l'art. 61, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, al fine di prevedere che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale, senza vincolo di subordinazione, devono essere riconducibili *“a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore”*. Con la recente Circolare n. 29 dell'11 dicembre 2012 il Ministero del Lavoro ha espressamente evidenziato sul tema che la riforma ha introdotto *“alcune “restrizioni” finalizzate a contrastare un utilizzo non corretto dell'istituto”*, illustrandone le singole modalità di attuazione e la corretta applicazione. La stessa legge n. 92/2012 prevede un apposito regime transitorio a salvaguardia dei rapporti di collaborazione già in essere al momento della entrata in vigore della legge di riforma: l'art. 1, comma 25, della legge n. 92/2012 stabilisce, infatti, che le disposizioni riformate trovano applicazione soltanto per i contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data della loro entrata in vigore (18 luglio 2012). La Circolare n. 29/2012 ha ribadito, a sua volta, che *“le novità introdotte dalla L. n. 92/2012 trovano applicazione esclusivamente per i contratti di collaborazione stipulati successivamente al 18 luglio 2012”*. Ciò premesso con riferimento ad un contratto di collaborazione coordinata e continuativa e progetto in essere alla data del 18 luglio 2012 dal quale scaturisca l'esigenza di una proroga temporanea determinata dalla necessità di completare il progetto, non sembra necessario dover assicurare il rispetto delle disposizioni contenute nella legge n. 92/2012 trattandosi, appunto, di un negozio giuridico preesistente alla stessa. 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. 209 del 27 dicembre 2012 - Lavoro a domicilio.

La legge 18 dicembre 1973, n. 877 – come modificata dalla legge 16 dicembre 1980, n. 858 e dall'art. 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 – costituisce tuttora la disciplina fondamentale del lavoro a domicilio. Ai sensi dell'art. 1 della legge n. 877/1973 *“è lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi”*. Il successivo art. 2 della medesima legge indica i casi in cui non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio ovvero quando la stessa è espressamente vietata. Le disposizioni normative contenute nella legge n. 877/1973 devono inoltre essere integrate con quelle del contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplinano il lavoro a domicilio. 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. 210 del 24 dicembre 2012 - Trattamento ASPI.

L'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012, sostituendo il testo dell'art. 7 della legge n. 604/1966, sancisce che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 3, seconda parte, della legge n. 604/1966) – se disposto da un datore di lavoro che in ciascuna sede occupa alle sue dipendenze più di 15 lavoratori (più di 5 se imprenditore agricolo) o che nell'ambito dello stesso comune occupa più di 15 dipendenti (se impresa agricola più di 5 dipendenti nel medesimo ambito territoriale) ovvero che occupa più di 60 dipendenti complessivamente – deve essere necessariamente preceduto da una comunicazione effettuata dallo stesso datore di lavoro alla DTL territorialmente competente in ragione del luogo dove il lavoratore presta la sua attività, che deve essere trasmessa per conoscenza al lavoratore sempre a cura del datore di lavoro. A seguito della comunicazione la DTL procede a trasmettere la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta, davanti alla Commissione provinciale di conciliazione (art. 410 c.p.c.), dinanzi alla quale entrambe le parti possono essere assistite dalle organizzazioni sindacali o da un avvocato o un consulente del lavoro (nuovo art. 7, commi 3 e 5, legge n. 604/1966). Se il tentativo di conciliazione ha esito positivo con accordo raggiunto per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, trovano applicazione le disposizioni della stessa legge n. 92/2012 in materia di *Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI)*, sulle quali si vedano da ultimo i chiarimenti offerti dall'Inps con la Circolare n. 142 del 18 dicembre 2012. 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. 211 del 31 dicembre 2012 - Lavoro accessorio per attività di “dj”.

L'art. 1, comma 32, *lett. a)*, della legge n. 92/2012 sostituisce integralmente l'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 sancendo che possono considerarsi prestazioni di lavoro accessorio le *«attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare»*. Sul punto il Ministero del

Lavoro nella Circolare 18 luglio 2012, n. 18 ha precisato testualmente: *“Dalla formulazione normativa - nell'ambito della quale il legislatore evidenzia che sono da intendersi accessorie le prestazioni di lavoro "meramente occasionale" - si evince infatti la volontà di riaffermare l'originaria finalità dello strumento, quella cioè di coprire "spazi" non coperti da altri istituti, consentendo di ricondurre nella regolarità possibili attività svolte abitualmente "in nero". L'art. 1, comma 32, della riforma sostituisce dunque l'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, eliminando prima di tutto quella serie di causali soggettive e oggettive che consentivano il ricorso all'istituto, sostituendolo con una disposizione che prevede essenzialmente limiti di carattere economico”*. Nella stessa Circolare n. 18/2012, infine, si trova segnalato che *“Fermo restando il limite complessivo di € 5.000 nel corso di un anno solare, il legislatore stabilisce inoltre che "nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative (.....) possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente (....)". Ai fini del rispetto della nuova disciplina, occorrerà pertanto verificare se il committente è un "imprenditore commerciale o professionista". In caso positivo la prestazione nei suoi confronti non potrà dar luogo a compensi maggiori di € 2.000 di voucher”*. Alle condizioni anzidette, dunque, potrà essere utilizzato il lavoro accessorio anche per quanto attiene all'attività occasionale rappresentata di *disc jockey* (dj). Per quanto attiene all'obbligo contributivo nei confronti dell'ENPALS, il Ministero del Lavoro si è già pronunciato in proposito con risposta ad interpello n. 21 del 9 giugno 2010, escludendo che per le prestazioni di lavoro occasionale accessorio sussista tale ulteriore obbligo previdenziale, pur se le attività risultino astrattamente rientranti nell'ambito di attività lavorative ordinariamente assoggettabili a contribuzione ENPALS; pertanto l'attività occasionale di “dj” potrà essere prestata con i buoni lavoro (cd. voucher) senza alcuna necessità di garantire alcuna posizione ENPALS. 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.