



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2013

(gennaio-febbraio)



*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 **primo bimestre dell'anno 2013 (gennaio-febbraio)** 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. 1 del 4 febbraio 2013 - Lavoro occasionale accessorio per pensionati.
Quesito n. 2 del 5 febbraio 2013 - Interpello Ministero del lavoro n. 16/2012.
Quesito n. 3 del 5 febbraio 2013 - Lavoro domestico contributo ASPI.
Quesito n. 4 del 5 febbraio 2013 - Comunicazione per lavoro intermittente.
Quesito n. 5 dell'8 febbraio 2013 - Inquadramento contributivo INPS settore Agricoltura.
Quesito n. 6 del 5 febbraio 2013 - Assunzione apprendista diplomata.
Quesito n. 7 del 4 febbraio 2013 - Lavoro a domicilio.
Quesito n. 8 dell'8 febbraio 2013 - Assunzione a tempo determinato per lavoratori in mobilità.
Quesito n. 9 dell'8 febbraio 2013 - Assunzione di sostituti di lavoratore assente per maternità.
Quesito n. 10 dell'8 febbraio 2013 - Criteri di calcolo della base occupazionale ai fini della legge n. 68/1999
Quesito n. 11 del 5 febbraio 2013 - Art. 13-ter del d.l. n. 83/2012, convertito in legge n. 134/2012.
Quesito n. 12 del 5 febbraio 2013 - Assunzioni nel collocamento obbligatorio.
Quesito n. 13 del 5 febbraio 2013 - Assunzione apprendista con qualifica.
Quesito n. 14 del 7 febbraio 2013 - Contratto a termine dirigenti e legge n. 92/2012.
Quesito n. 15 del 4 febbraio 2013 - Inquadramento posizione per lavoratore a distanza.
Quesito n. 16 del 5 febbraio 2013 - Riassunzione contratto di lavoro intermittente a tempo determinato.
Quesito n. 17 del 27 febbraio 2013 - Mancata proroga liste di mobilità e assunzioni a termine.
Quesito n. 18 del 5 febbraio 2013 - Lavoro occasionale negli enti pubblici.
Quesito n. 19 del 27 febbraio 2013 - Articolazione orario di lavoro aziendale.
Quesito n. 20 del 5 febbraio 2013 - Modalità comunicazione lavoro a chiamata.
Quesito n. 21 del 5 febbraio 2013 - Adempimento delle comunicazioni ex art. 24 d.lgs. 276/2003.
Quesito n. 22 del 5 febbraio 2013 - Sostituzione della titolare di attività commerciale.
Quesito n. 23 del 7 febbraio 2013 - Assunzione a tempo determinato lavoratore in mobilità.
Quesito n. 24 del 27 febbraio 2013 - Libro unico del lavoro, riposo giornaliero e riposo settimanale.
Quesito n. 25 del 27 febbraio 2013 - Apprendistato in mobilità.
Quesito n. 26 del 27 febbraio 2013 - Lavoro intermittente negli alberghi.
Quesito n. 27 del 28 febbraio 2013 - Registro degli infortuni.
Quesito n. 28 del 28 febbraio 2013 - Contratto a termine.
Quesito n. 29 del 28 febbraio 2013 - Contratti in agricoltura per vendita su campo utilizzo delle linee guida.
Quesito n. 30 del 28 febbraio 2013 - Contratti in agricoltura per vendita su campo obblighi di trasmissione
Quesito n. 31 del 28 febbraio 2013 - Affitto di azienda e dipendenti apprendisti.
Quesito n. 32 del 28 febbraio 2013 - Elaborazione del Libro Unico del lavoro e numerazione.

Quesito n. 1 del 4 febbraio 2013 - Lavoro occasionale accessorio per pensionati.

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: «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». La più recente la Circolare n. 4 del 18 gennaio 2013 ha ulteriormente ribadito che nessun significato qualificatorio può essere attribuito all'attuale indicazione della natura della attività lavorativa come «meramente occasionale», giacché a rilevare «è la circostanza secondo cui la nozione di lavoro accessorio appare oggi oggettivamente delineata proprio dal riferimento quantitativo al compenso annuale in capo al lavoratore e non più al committente, circostanza questa che finisce per assumere una valenza definitoria dell'istituto». La stessa circolare ministeriale precisa poi che il riferimento legislativo ad una attività «meramente» accessoria «non è altro che una sottolineatura che ribadisce, considerato il modesto apporto economico in capo al lavoratore, la sostanziale occasionalità delle prestazioni, certamente non in grado di costituire solido sostentamento economico del lavoratore stesso». 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. 2 del 5 febbraio 2013 - Interpello Ministero del lavoro n. 16/2012.

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». Al fine di adeguare a tale

disposizione normativa gli adempimenti formali relativi alle comunicazioni obbligatorie, il Ministero del Lavoro è appositamente intervenuto con i nuovi standard del Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie (Decreto Direttoriale 5 ottobre 2012, n. 235) e con i chiarimenti contenuti nella nota 19 novembre 2012, n. 16176. Peraltro il rapporto di lavoro, secondo quanto espressamente chiarito dal Ministero, non cessa se non dopo la scadenza del termine del periodo 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. 3 del 5 febbraio 2013 - Lavoro domestico contributo ASPI. (*)

In assenza di diversa indicazione da parte del Ministero del Lavoro, valgono anche per i licenziamenti dei lavoratori domestici la misura contributiva prevista dal comma 31 dell'art. 2 della legge n. 92/2012 che introduce un contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro per tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti a partire dal 1° gennaio 2013. La norma, nel testo sostituito dalla legge n. 228/2012, stabilisce precisamente che *“nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASPI, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile di ASPI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità”*. Invero, il riferimento alla *“anzianità aziendale”* potrebbe indurre l'Inps e il Ministero del Lavoro a chiarire la portata operativa della norma escludendo quanti, come i lavoratori domestici, appunto, non operano in un contesto *“aziendale”*, tuttavia, al momento in cui si scrive, nessuna interpretazione di questo tipo risulta essere stata adottata dagli Uffici competenti. 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.

() Con Circolare n. 25 dell'8 febbraio 2013 l'Inps ha poi sancito l'esclusione dal contributo ASPI per i domestici (“Relativamente al contributo dovuto in caso di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato previsto al comma 31, art. 2, legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificato dal comma 250, art. 1, legge 24 dicembre 2012, n. 228, si ritiene che lo stesso non sia applicabile al rapporto di lavoro domestico, attese le peculiarità di quest'ultimo”).*

Quesito n. 4 del 5 febbraio 2013 - Comunicazione per lavoro intermittente.

La legge n. 92/2012 prevede che per ciascun lavoratore intermittente per il quale sia stata omessa la comunicazione preventiva obbligatoria trova applicazione una sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400, che secondo la Circolare n. 18/2012 si applica anche alla chiamata del lavoratore in giorni diversi da quelli inizialmente comunicati. A seguito della eliminazione di una delle modalità utili per adempiere all'obbligo (il fax appunto), dopo la legge n. 221/2012 di conversione del decreto-legge n. 179/2012, si amplia lo spettro di azione della sanzione che colpisce il datore di lavoro che seguita ad effettuare mediante fax la comunicazione della chiamata al lavoro dei lavoratori intermittenti. In argomento la Lettera Circolare n. 24230 del 20 dicembre 2012 ha chiarito senza incertezze

che dalla data richiamata *“il FAX non costituisce più uno strumento utile a consentire il corretto adempimento dell’obbligo”*. Non soltanto la mera omissione della comunicazione, dunque, risulta sanzionabile, ma anche l’aver effettuato la comunicazione con modalità e strumenti non più previsti dalla legge (come il fax appunto). Con riguardo all’esercizio del potere sanzionatorio, la nota n. 18271 del 12 ottobre 2012 ha sancito che *“la competenza ad irrogare la sanzione amministrativa (...), nell’ipotesi di inadempimento dell’obbligo, debba essere attribuita in via esclusiva al personale di vigilanza in servizio presso”* gli uffici territoriali del Ministero del Lavoro, che la legge n. 92/2012 individua come *“i soli destinatari della comunicazione in esame”*. Peraltro, la Lettera Circolare n. 24230/2012 non soltanto ha ribadito le indicazioni già offerte con le Circolari n. 18/2012 e n. 20/2012, *“con le quali è stata richiesta, almeno in questa fase di prima applicazione, la massima prudenza e cautela nella identificazione di eventuali fenomeni sanzionatori”*, ma ha anche sollecitato *“l’attenzione del personale a valutare attentamente l’effettiva sussistenza dell’elemento soggettivo legato alla non applicazione delle modifiche normative recentemente introdotte”*. 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. 5 dell’8 febbraio 2013 - Inquadramento contributivo INPS settore Agricoltura.

Per effetto della legge n. 81/2006 a decorrere dal 1° gennaio 2006 la retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi agricoli è quella indicata nell’art. 1, comma 1, del d.l. n. 338/1989 convertito, con modificazioni, nella legge n. 389/1989, per cui la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all’importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo. 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 ovvero alla competente Direzione provinciale dell’INPS.

Quesito n. 6 del 5 febbraio 2013 - Assunzione apprendista diplomata.

Il *Testo Unico dell’apprendistato*, di cui al 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. La Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 ha stabilito che un precedente rapporto di lavoro fra le stesse parti, qualora *"di durata limitata"*, non sia idoneo a pregiudicare *"la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo"*. Tuttavia non sarà ritenuta legittima l'instaurazione di un rapporto di apprendistato se fra le parti è intercorso in precedenza un rapporto di lavoro, *"in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo"*, per un durata complessivamente *"superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva"*, per un periodo *"continuativo o frazionato"*. Tali principi erano stati enucleati già nella risposta ad interpello n. 8 del 2 febbraio 2007, che aveva sostenuto l'inesistenza di una previsione normativa che porti ad escludere la possibilità di assumere in apprendistato giovani già in possesso di specifica abilitazione o qualifica professionale, precisando però che 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"*. La precedente risposta ad interpello n. 2977 del 5 dicembre 2005 aveva considerato ammissibile l'utilizzo del contratto di apprendistato anche con riferimento ad attività lavorative che richiedono il possesso di brevetti o abilitazioni, mentre 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 alla disciplina prevista nel D.Lgs. n. 167/2011, come conferma la Circolare n. 5/2013, ferma restando tuttavia la piena ed esclusiva titolarità normativa, anche su tali profili, in capo al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda. Peraltro l'indicazione surriferita 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"*. 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. 7 del 4 febbraio 2013 - 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, peraltro, essere integrate con quelle del contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplinano il lavoro a domicilio, le quali ben possono indicare qualifiche e mansioni per cui non può procedersi a tale tipologia di occupazione. L'assunzione del lavoratore a domicilio avviene tramite il Centro per l'Impiego presso cui è istituito e tenuto un registro dei lavoratori a domicilio al quale sono iscritti i lavoratori che ne facciano richiesta, mentre è stato eliminato l'obbligo per il datore di lavoro che intende commissionare del lavoro a domicilio di essere iscritto in un apposito registro, attualmente abrogato, che doveva essere istituito presso il Servizio provinciale per l'impiego della provincia (o delle province se il lavoro riguarda più province) in cui intendesse commissionare lavoro a domicilio. La legge, invece, non prevede la predisposizione di una apposita lista di Comuni nei quali poter assumere lavoratori 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. 8 dell'8 febbraio 2013 - Assunzione a tempo determinato per lavoratori in mobilità.

Il secondo comma dell'art. 8 della legge n. 223/1991 prevede che i lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. 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. Possibilità confermata testualmente dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. n. 368/2001, nonché, secondo quanto riportato da www.consulentidellavoro.it (confermato in *Guida al Lavoro*, n. 42/2012, pag. 34), da un pronunciamento del *back-office* del Ministero del lavoro (risposta a quesito del 5 ottobre 2012) – non notiziato ufficialmente a questa Direzione – in base al quale sarebbe stato precisato *“che in base dal dettato dell'art. 10, comma 6 del Dlgs n. 368/2001 sembra che vadano esclusi dal campo di applicazione dello stesso decreto i contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 8, comma 2 della legge n. 223/1991 (lavoratori in mobilità) e dunque non troverebbe applicazione la disciplina relativa alle pause obbligatorie fra un contratto e l'altro. Ne deriva che potrà essere legittimamente stipulato un contratto a termine ai sensi del Dlgs n. 368/2001 con lo stesso lavoratore di un precedente contratto a termine, ex art. 8, comma 2,*

legge n. 223/1991, senza il rispetto di eventuali termini di interruzione". 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. 9 dell'8 febbraio 2013 - Assunzione di sostituti di lavoratore assente per maternità.

Di sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo si occupa l'art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro in virtù di qualsiasi disposizione del T.U. che tutela i diritti dei genitori lavoratori, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato. Esiste anche una possibilità di benefici di natura contributiva riguardante le aziende con meno di venti dipendenti: in queste aziende, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50%. Il beneficio di cui sopra trova applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento. L'art. 3, comma 1, *lett. c)*, del d.lgs. n. 368/2001 vieta l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato in unità produttive dove operi una riduzione di orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, per le mansioni svolte dai lavoratori interessati dal trattamento stesso, per effetto dell'art. 10, comma 6, del medesimo decreto resta in vigore la disciplina di cui all'art. 10 della legge n. 53/2000, oggi trasfusa nel citato art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001, il cui comma 1, peraltro, richiede *"l'osservanza delle disposizioni"* del d.lgs. n. 368/2001. D'altronde, dal divieto di assunzione a termine richiamato il legislatore ha esonerato espressamente soltanto le aziende che abbiano stipulato un contratto di solidarietà difensivo, a norma dell'art. 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, come convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, in base all'interpretazione autentica dettata dall'art. 3-*bis* del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito nella legge 31 luglio 2002, n. 172. 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. 10 dell'8 febbraio 2013 - Criteri di calcolo della base occupazionale ai fini della legge n. 68/1999, come modificati dalla legge n. 92/2012.

L'art. 4, comma 27, della legge n. 92/2012 per rendere maggiormente efficace l'attuazione del diritto al lavoro dei disabili garantito dalla legge n. 68/1999, modifica l'art. 4, comma 1, della legge per sancire che la determinazione del numero di soggetti disabili da assumere va operata computando di norma tra i dipendenti *«tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato»*. Tuttavia, successivamente, l'art. 46-*bis*, comma 1, *lett. l)*, del decreto-legge n. 83/2012, convertito dalla legge n. 134/2012, nel modificare l'art. 4, comma 27, *lett. a)*, della legge n. 92/2012, prevede che vengano esclusi dalla base di computo anche i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi. Con riferimento al testo originario della legge n. 92/2012, che in fase di prima applicazione ricomprendeva fra i soggetti da computare nell'organico aziendale anche la generalità dei dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, la Circolare del Ministero del Lavoro n. 18 del 18 luglio 2012 aveva chiarito che *«i lavoratori a tempo determinato dovranno essere computati pro quota»*

ed anche che si potevano escludere dal computo i lavoratori a termine il cui inserimento in azienda non risultasse *«indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo»*, tanto da non doversi computare i lavoratori assunti a tempo determinato per ragioni sostitutive. Tali indicazioni, tuttavia, non sono state ribadite con la più recente nota ministeriale n. 17699 del 12 dicembre 2012 la quale, al contrario, si limita a precisare che *«ai fini della computabilità o meno dei lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro deve fare riferimento all'arco temporale del periodo di attività previsto dal contratto di lavoro stipulato con ciascun 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. 11 del 5 febbraio 2013 - Art. 13-ter del d.l. n. 83/2012, convertito in legge n. 134/2012.

In base alle attuali previsioni normative contenute nell'art. 35, commi 28, 28-*bis* e 28-*ter*, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, in legge 4 agosto 2006, n. 248, come da ultimo introdotte dall'art. 13-*ter* del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, in legge 7 agosto 2012, n. 134, il committente che proceda al pagamento del corrispettivo pattuito e dovuto all'appaltatore senza che questi abbia proceduto ad esibire la documentazione che attesta l'effettivo e corretto espletamento degli adempimenti in materia fiscale egli è punito con la sanzione pecuniaria amministrativa da euro 5.000 a euro 200.000. Sul committente, dunque, a fronte di una riconosciuta posizione apicale di controllo "formale", incombe la reazione sanzionatoria che ne colpisce la condotta colposa per aver proceduto al pagamento del corrispettivo all'appaltatore senza i preventivi (e obbligatori) controlli documentali. Condizione di punibilità del comportamento del committente, dunque, è data dal fatto che gli adempimenti fiscali non devono essere stati correttamente eseguiti dall'appaltatore ovvero dagli eventuali subappaltatori. Se, dunque, nell'ambito di un appalto di opere, forniture o servizi il committente non avveduto paga il corrispettivo dovuto all'appaltatore senza accertarsi della regolarità dei versamenti fiscali dello stesso appaltatore e degli eventuali subappaltatori, sarà soggetto alla sanzione anzidetta se i competenti organismi di vigilanza accertano la mancata o la non corretta esecuzione degli adempimenti. Peraltro, la sanzione può essere applicata con riferimento ai contratti di appalto e di subappalto rientranti nell'ambito delle attività rilevanti ai fini IVA (DPR n. 633/1972) e, sempre (*"in ogni caso"* recita la norma), quelli posti in essere dai soggetti di cui agli artt. 73 e 74 del DPR n. 917/1986, vale a dire gli enti pubblici e i soggetti privati tenuti al pagamento, quali soggetti passivi, dell'imposta sul reddito delle società, con esclusione delle amministrazioni pubbliche stazioni appaltanti per lavori, servizi e forniture disciplinati dal d.lgs. n. 163/2006. Con la Circolare n. 40/E dell'8 ottobre 2012 l'Agenzia delle Entrate ha fornito importanti chiarimenti in merito agli aspetti più problematici della disposizione. 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, ovvero alla competente Agenzia delle Entrate.

Quesito n. 12 del 5 febbraio 2013 - Assunzioni nel collocamento obbligatorio.

Per quanto riguarda, invece, il computo dei lavoratori occupati *part-time* a copertura della quota di riserva nel rispetto della legge n. 68/1999 deve considerarsi singolarmente l'orario prestato effettivamente da ciascun lavoratore collocato obbligatoriamente, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50% dell'orario ordinario. Il comma 5 dell'art. 3 del D.P.R. n. 333/2000 stabilisce che i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti (non quelli inseriti in altre fasce dimensionali), che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50% o ascrivibile alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al D.P.R. 18 giugno 1997, n. 246, con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto. 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. 13 del 5 febbraio 2013 - Assunzione apprendista con qualifica.

La Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 si occupa espressamente alla instaurazione di un rapporto di apprendistato con un lavoratore già in possesso di "qualificazione", giacché se posseduta al momento dell'avvio del rapporto di lavoro, il contratto di apprendistato risulterebbe nullo *"per l'impossibilità di formare il lavoratore rispetto a competenze di cui è già in possesso"*. Anzitutto il Ministero del Lavoro afferma che un precedente rapporto di lavoro fra le stesse parti, se *"di durata limitata (...) non pregiudica la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo"*. La Circolare n. 5/2013 richiama i principi espressi con risposta ad interpello n. 8 del 2 febbraio 2007, riguardo all'esigenza di valutare, nel contesto del piano formativo individuale, se appare enucleabile *"un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico"* che sia destinato ad un effettivo *"arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore"*. Come segnalato nella citata risposta ad Interpello, peraltro, non esiste nessuna previsione normativa che porti ad escludere la possibilità di assumere in apprendistato giovani già in possesso di specifica qualifica professionale, ma per *«non eludere le citate finalità dell'istituto ed in particolare quella legata al raggiungimento di precisi obiettivi formativi»* deve valutarsi attentamente *«se, nell'ambito del piano formativo individuale sia ravvisabile un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un **arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore**»*. Nell'ambito di tale valutazione assumono rilevanza i 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. La risposta ad Interpello n. 2977 del 5 dicembre 2005 ha considerato ammissibile l'apprendistato con riferimento ad attività lavorative che richiedono il possesso di brevetti o abilitazioni, mentre la risposta ad interpello n. 38 del 5 novembre 2010 ha ritenuto ammissibile l'apprendistato professionalizzante *«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»* (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 20 settembre 2010, n. 19834). In questa analisi di adeguatezza, inoltre, secondo la Circolare n. 5/2013, non può essere ritenuta legittima l'instaurazione di un apprendistato se fra le parti è intercorso in precedenza altro rapporto di lavoro, *"in mansioni corrispondenti alla stessa*

qualifica oggetto del contratto formativo", per una durata *"superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva"*, per un periodo lavorativo *"continuativo o frazionato"*. 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. 14 del 7 febbraio 2013 - Contratto a termine dirigenti e legge n. 92/2012.

Ai sensi dell'art. 10, comma 4, del d.lgs. n. 368/2001, *"In deroga a quanto previsto dall'art. 5, comma 4-bis, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8"*. Per quanto sopra, dunque, i contratti di lavoro a termine con i dirigenti sono sottratti ai vincoli del d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 92/2012, che non trova applicazione, con la sola eccezione delle disposizioni in materia di parità di trattamento e per i criteri di computo nell'organico aziendale per le norme sui diritti sindacali (cfr. Cass. 16 gennaio 2006, n. 749 secondo cui: *"Al rapporto di lavoro dei dirigenti non si applicano, in ragione del suo carattere particolarmente fiduciario, numerose disposizioni che disciplinano la stessa tipologia contrattuale con riferimento alle altre categorie di lavoratori"*). Nel limite massimo di cinque anni, la legge prevede che i dirigenti a tempo determinato possono recedere dal rapporto di lavoro dopo che sia trascorso un triennio (fermo restando l'obbligo di preavviso). Dalla disciplina sul lavoro a termine applicabile ai contratti con i dirigenti, dunque, è esclusa la disciplina della proroga, per cui deve ritenersi prorogabile il contratto nel limite massimo dei cinque anni, così pure sembra doversi ritenere con riferimento ai vincoli relativi alla successione dei contratti. 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. 15 del 4 febbraio 2013 - Inquadramento posizione per lavoratore a distanza.

Con apposito Accordo sul telelavoro subordinato (del 27 giugno 1997) Confindustria e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CILS e UILTUCS-UIL hanno disciplinato le diverse modalità di occupazione della lavoratrice e del lavoratore in postazione lavorativa a distanza (contemplando, fra l'altro, telelavoro e lavoro a domicilio). In particolare l'art. 3 dell'Accordo citato stabilisce che i rapporti di telelavoro devono essere disciplinati secondo i principi di: volontarietà delle parti; pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinano in azienda; definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la predeterminazione dell'orario, nel rispetto dei limiti di legge e di contratto; garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale; esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici. La medesima disposizione prevede poi che le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio delle modalità di lavoro, condizione necessaria per l'instaurazione del rapporto di lavoro. In caso di lavoro a domicilio, peraltro, dovrà aversi pieno rispetto delle previsioni della 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 – che costituisce tuttora la disciplina fondamentale del 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. 16 del 5 febbraio 2012 - Riassunzione contratto di lavoro intermittente a tempo determinato.

Nella risposta ad interpello n. 72 del 12 ottobre 2009 il Ministero del Lavoro, richiamando la precedente Circolare n. 4/2005, ha affermato che ai fini della instaurazione di un rapporto di lavoro intermittente a tempo determinato, ai sensi dell'art. 34 del d.lgs. n. 276/2003, non si devono rispettare i limiti e i vincoli causativi previsti dal D.Lgs. n. 368/2001. Analogamente sembra doversi ritenere con riguardo alla assunzione a tempo determinato con contratto di lavoro a chiamata di un lavoratore già impiegato con contratto a termine. 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 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. 17 del 27 febbraio 2013 - Mancata proroga liste di mobilità e assunzioni a termine.

A proposito della mancata proroga della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo valga quanto espressamente chiarito dall'Inps nella Circolare n. 13 del 28 gennaio 2013, al paragrafo 4.1. che di seguito si riporta: "Per l'anno 2013 non è stata prorogata la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, per i quali non ricorrono le condizioni per l'attivazione delle procedure di mobilità. Manca anche la copertura degli oneri per il finanziamento delle relative misure incentivanti; ne consegue che, per l'anno 2013, non sarà possibile fruire delle agevolazioni previste dalla legge n. 223/1991. Al riguardo, si forniscono le seguenti precisazioni. Non essendo possibile l'iscrizione nelle liste per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo decorrenti dal 01.01.2013, consegue che, per eventuali iscrizioni – comunque avvenute – gli incentivi non possono essere riconosciuti. In relazione agli altri aspetti connessi alla mancata proroga della norma è stato richiesto parere al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali; si fa pertanto riserva di successive indicazioni. Rimangono in vigore l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori oggetto di licenziamento collettivo e gli incentivi previsti per la loro assunzione dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 223/1991, secondo quanto già illustrato con la circolare 137/2012". Quanto poi alle causali per l'assunzione con contratto a tempo determinato, al di fuori delle ipotesi legittimate nei casi residui evidenziati dall'Inps, devono essere rispettate le previsioni normative contenute nel d.lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 92/2012, tenendo presenti i chiarimenti offerti dal Ministero del Lavoro (Circolare n. 18 del 18 luglio 2012; risposte a

interpello n. 37 del 22 novembre 2012 e n. 32 del 19 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. 18 del 5 febbraio 2013 - Lavoro occasionale negli enti pubblici.

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: «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». La più recente la Circolare n. 4 del 18 gennaio 2013 ha ulteriormente ribadito che nessun significato qualificatorio può essere attribuito all'attuale indicazione della natura della attività lavorativa come «meramente occasionale», giacché a rilevare «è la circostanza secondo cui la nozione di lavoro accessorio appare oggi oggettivamente delineata proprio dal riferimento quantitativo al compenso annuale in capo al lavoratore e non più al committente, circostanza questa che finisce per assumere una valenza definitoria dell'istituto». La stessa circolare ministeriale precisa poi che il riferimento legislativo ad una attività «meramente» accessoria «non è altro che una sottolineatura che ribadisce, considerato il modesto apporto economico in capo al lavoratore, la sostanziale occasionalità delle prestazioni, certamente non in grado di costituire solido sostentamento economico del lavoratore stesso». Con riferimento specifico alle pubbliche amministrazioni (anche locali) l'art. 70, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, come riformato dalla legge n. 92/2012, stabilisce espressamente che «il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno». Non sussiste, quindi per l'ente locale, nessun limite oggettivo, né soggettivo, differenti rispetto a quelli che caratterizzano la prestazione occasionale presso i committenti privati, tranne quello, ulteriore e preliminare, relativo all'inevitabile rispetto dei vincoli di stabilità e finanziari. 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. 19 del 27 febbraio 2013 - Articolazione orario di lavoro aziendale.

L'articolazione dell'orario di lavoro settimanale ordinario su cinque o sei giorni è rimessa alla contrattazione collettiva, nel rispetto delle disposizioni normative contenute nel d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (*"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"*). In materia il Ministero del Lavoro è espressamente intervenuto con la Circolare n. 8 del 3 marzo 2005 e con successive risposte ad interpello (tutte pubblicate sul sito istituzionale www.lavoro.gov.it nell'apposita area dedicata). L'art. 76 del CCNL STUDI PROFESSIONALI – CONSILP – CONFPROFESSIONI (VERBALE DI ACCORDO 18 gennaio 2012 e CCNL 29 novembre 2011) stabilisce in merito che *"l'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque o sei giornate; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del Sabato"*. Il successivo art. 77 stabilisce che *"per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative, l'orario normale settimanale di lavoro potrà essere calcolato con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative rese nel corso di sei mesi"*. Nei successivi artt. 79 e 80 è disciplinato il lavoro straordinario. Soltanto *"in assenza di accordi collettivi o individuali, ovvero di particolari norme di legge, il datore di lavoro ha il potere di modificare unilateralmente l'orario di lavoro in quanto ciò fa parte del suo potere di organizzazione dell'attività lavorativa"* (così Trib. Milano 22 agosto 2005, n. 3266). 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. 20 del 5 febbraio 2013 - Modalità comunicazione lavoro a chiamata.

L'art. 34, comma 54, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, ha previsto l'eliminazione delle comunicazioni a mezzo fax per adempiere all'obbligo di preventiva comunicazione della chiamata al lavoro dei lavoratori occupati con contratto di lavoro intermittente. Il Ministero del Lavoro con propria Lettera Circolare n. 24230 del 20 dicembre 2012 ha specificato la norma ha modificato la disciplina in materia di lavoro intermittente eliminando la possibilità che la chiamata del lavoratore possa essere comunicata alla competente Direzione territoriale del lavoro anche mediante fax. Pertanto il fax non costituisce attualmente (dal 19 dicembre 2012) uno strumento utile a consentire il corretto adempimento dell'obbligo. 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. 21 del 5 febbraio 2013 - Adempimento delle comunicazioni ex art. 24 d.lgs. 276/2003.

Fra gli obblighi informativi e documentali in materia di somministrazione di lavoro rileva la comunicazione che ai sensi dell'art. 24, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003 l'utilizzatore deve effettuare alla RSU (o alla RSA) e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, circa il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro (prima della stipula del contratto di somministrazione e, in caso di urgenza e necessità entro i 5 giorni successivi alla stipula) nonché, ogni dodici mesi, circa il numero e i motivi dei contratti di

somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. A fronte della sanzione introdotta dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2012 per l'inadempimento, con Nota n. 12187 del 3 luglio 2012 il Ministero del Lavoro ha chiarito che la comunicazione annuale per l'anno 2012 è riferita ai soli contratti instaurati fra il 6 aprile e il 31 dicembre e l'obbligo di comunicazione va adempiuto entro il 31 gennaio 2013. Più di recente, con risposta ad interpello n. 36 del 22 novembre 2012, è stato chiarito che il termine individuato nella nota del 3 luglio 2012, non esclude che la contrattazione collettiva possa individuare un termine che vada oltre quello del 31 gennaio. In tal caso, la disposizione contrattuale *"opererà quale "scriminante" ai fini della applicazione del regime sanzionatorio indicato"*. L'adempimento riguarda la generalità dei soggetti, privati e pubblici, che facciano ricorso alla somministrazione di lavoro ai sensi delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 276/2003, come modificate dal D.Lgs. n. 24/2012. 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. 22 del 5 febbraio 2013 - Sostituzione della titolare di attività commerciale.

L'assenza temporanea (15 giorni) di una titolare di attività commerciale priva di dipendenti non può essere colmata mediante una prestazione lavorativa effettuata dalla madre della stessa senza che la sostituzione avvenga all'interno di un regolare rapporto di lavoro, anche discontinuo, come del caso, di natura occasionale (art. 70 d.lgs. n. 276/2003) o intermittente (art. 34 d.lgs. n. 276/2003). Lo svolgimento di attività lavorativa senza preventiva regolarizzazione, infatti, espone, inevitabilmente, la titolare assente ai provvedimenti sanzionatori connessi al contrasto di ogni forma di lavoro irregolare e sommerso. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 23 del 7 febbraio 2013 - Assunzione a tempo determinato lavoratore in mobilità.

Il secondo comma dell'art. 8 della legge n. 223/1991 prevede che i lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. 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. Possibilità confermata testualmente dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. n. 368/2001. Secondo quanto riportato da *www.consulentidellavoro.it* (confermato in *Guida al Lavoro*, n. 42/2012, pag. 34) esisterebbe un pronunciamento del *back-office* del Ministero del lavoro (risposta del 5 ottobre 2012 a specifico quesito) – non notiziato ufficialmente a questa Direzione, né altrimenti riportato sul sito istituzionale *www.lavoro.gov.it* – in base al quale sarebbe stato altresì precisato: *"Ai sensi della normativa vigente (art. 8, comma 2, legge n. 223/1991; circ. Inps 15.6.1999, n. 134; circ. Min. lav. 1.8.2002, n. 42; circ. Inps 7.10.2005, n. 109) i lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto a termine di durata massima non superiore a 12 mesi (...). In riferimento alla situazione rappresentata (...) giova chiarire che in base dal dettato dell'art. 10, comma 6 del Dlgs n. 368/2001 sembra che vadano esclusi dal campo di applicazione*

dello stesso decreto i contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 8, comma 2 della legge n. 223/1991 (lavoratori in mobilità) e dunque non troverebbe applicazione la disciplina relativa alle pause obbligatorie fra un contratto e l'altro. Ne deriva che potrà essere legittimamente stipulato un contratto a termine ai sensi del Dlgs n. 368/2001 con lo stesso lavoratore di un precedente contratto a termine, ex art. 8, comma 2, legge n. 223/1991, senza il rispetto di eventuali termini di interruzione". Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 24 del 27 febbraio 2013 - Libro unico del lavoro, riposo giornaliero e riposo settimanale.

Per effetto dell'art. 40, comma 4, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, il nuovo testo dell'art. 39, comma 3, del decreto-legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, recita: *"il libro unico del lavoro deve essere compilato (...), per ciascun mese di riferimento, entro la fine del mese successivo"*. Nel calendario delle presenze del LUL dovrà essere specificamente evidenziata, fra l'altro, la fruizione dei riposi settimanali, tenendo presente che, ai fini del rispetto degli obblighi di legge di cui agli articoli 7 e 9 del D.Lgs. n. 66/2003, la Circolare n. 8/2005 ha inteso segnalare che la violazione dell'obbligo di concessione del riposo settimanale (che deve essere valorizzato sul LUL) si verifica anche quando il datore di lavoro ha provveduto a concedere un riposo settimanale di 24 ore consecutive che, tuttavia, non sono state debitamente cumulate con le 11 ore di riposo giornaliero, vale a dire in tutte le ipotesi in cui il lavoratore non ha goduto di 35 ore di riposo complessive. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 25 del 27 febbraio 2013 - Apprendistato in mobilità.

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

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

Quesito n. 26 del 27 febbraio 2013 - Lavoro intermittente negli alberghi.

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, che al n. 35 dove elenca espressamente gli *“impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti impiegati di bureau come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri)”*. 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. 27 del 28 febbraio 2013 - Registro degli infortuni.

Nel contesto dei documenti obbligatori di lavoro per la generalità delle aziende va ricordato il registro degli infortuni, disciplinato nell'art. 4, comma 5, lett. o), D.Lgs. 14 agosto 1996, n. 494, e nell'art. 403 del D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547, in base ai chiarimenti ministeriali offerti dalle Circolari 3 febbraio 1959, n. 537, 5 marzo 1997, n. 28 e 30 maggio 1997, n. 73 e dalla Lettera Circolare 31 maggio 2001, n. 1046. Si deve evidenziare che la normativa che disciplina il registro è oggetto di prossima abrogazione per effetto del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106. Peraltro con FAQ del 1° settembre 2010 il Ministero del Lavoro ha chiarito che in attesa dell'emanazione del decreto interministeriale di cui all'art. 8, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2008, sono soggette alla tenuta del registro infortuni tutte le aziende che ricadono nella sfera di applicazione del Testo Unico. Il registro deve essere tenuto per ogni luogo di esercizio delle lavorazioni (sede fissa); in caso di attività svolte nella stessa provincia, ovvero di attività *extra*-provincia di carattere mobile o limitato (ad es. impiantisti o manutentori), il registro potrà essere unico e tenuto nella sola sede centrale dell'impresa. In alcune Regioni è stato abolito l'obbligo di vidimazione del registro infortuni presso le strutture sanitarie territoriali, tuttavia l'abolizione non comporta la mancanza dell'obbligo di tenuta e non può essere “traslata” verso sedi locali o cantieri al di fuori delle regioni interessate dall'abolizione, anche se in

esse si situa la sede legale o principale 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. 28 del 28 febbraio 2013 - Contratto a termine.

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”* e, con successiva risposta a interpello n. 32 del 19 ottobre 2012, chiarisce che *“un datore di lavoro, una volta esaurito il periodo massimo di trentasei mesi, possa impiegare il medesimo lavoratore ricorrendo alla somministrazione di lavoro a tempo determinato”*. Giunti in prossimità del limite dei 36 mesi la legge prevede una procedura di deroga “assistita” dettata dall'art. 5, comma 4-bis, del d.lgs. n. 368/2011, a norma del quale un *«ulteriore successivo contratto a termine»* fra gli stessi soggetti può essere stipulato *«per una sola volta»*, purché la stipula del contratto avvenga presso la Direzione territoriale del lavoro competente e con l'assistenza di un rappresentante sindacale. Spetta alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabilire con appositi avvisi comuni la durata dell'ulteriore contratto (cfr. Avviso comune del 10 aprile 2008, sottoscritto da Confindustria con Cgil, Cisl e Uil, secondo cui *«la durata del contratto a termine che può essere stipulato in deroga (...) non può essere superiore ad otto mesi, salve maggiori durate eventualmente disposte dai contratti collettivi nazionali o da avvisi comuni stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro»*). In alternativa una differente disciplina del contratto a termine potrà essere concordata con le parti sociali in sede di contrattazione collettiva di prossimità ai sensi dell'art. 8 del decreto-legge n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011. 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. 29 del 28 febbraio 2013 - Contratti in agricoltura per vendita su campo utilizzo delle linee guida.

In data 19 ottobre 2010 il *Comitato provinciale sull'agricoltura* (di seguito anche CPA) così come istituito presso la scrivente Direzione Territoriale del Lavoro (ai sensi dell'art. 5 del Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 13 ottobre 2010), ha adottato, fra l'altro, le linee guida in materia di contratto di vendita in campo o su pianta, sulla scorta della riconosciuta esigenza di monitorare il fenomeno al fine di contrastarne l'abuso e "scovare" il lavoro sommerso. Le linee guida, come espressamente indicato nella premessa di ciascun modello, offrono *"uno schema di contratto di vendita su campo che nella sua astratta composizione tiene conto di tutto quanto, a livello normativo, formale e sostanziale"*, ma con *"l'avvertenza che tale schema dovrà essere compilato attentamente in ogni sua parte al fine di calarlo nella concreta realtà della singola fattispecie considerata, non potendosi utilizzare il modello come un formulario standard"*. Inoltre le medesime linee guida avvertono che *"il contratto dovrà essere portato ad esecuzione con cura e diligenza cercando di garantirne progressivamente e pedissequamente la conformità al quadro normativo"*. Ciò comporta che qualsiasi modifica (sulla durata, sui contenuti, sulle lavorazioni o su altri aspetti) agli schemi proposti potrà essere senza dubbio concordata fra le parti, ai sensi dell'art. 1322 cod. civ. (*"le parti possono liberamente determinare il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge"*), alla medesima stregua che in qualsiasi altra evenienza contrattuale, tuttavia discostandosi dal modello concordato ovviamente lo stesso non potrà in alcun modo richiamarsi alle linee guida adottate dal CPA maceratese. D'altro canto, allo scopo di avere chiara consapevolezza del "buon inizio" del rapporto contrattuale, anche prescindendo dalle linee guida, si rammenta la possibilità per le parti di avanzare apposita istanza di certificazione, ai sensi dell'art. 75 del d.lgs. n. 276/2003, dinanzi ad una delle commissioni a ciò preposte. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 30 del 28 febbraio 2013 - Contratti in agricoltura per vendita su campo obblighi contrattuali e di trasmissione.

In data 19 ottobre 2010 il *Comitato provinciale sull'agricoltura* (di seguito anche CPA) così come istituito presso la scrivente Direzione Territoriale del Lavoro (ai sensi dell'art. 5 del Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 13 ottobre 2010), ha adottato, fra l'altro, le linee guida in materia di contratto di vendita dei prodotti agricoli in campo o su pianta, anche nelle ipotesi in cui ciò avvenga fra due realtà d'impresa, per monitorare il fenomeno e contrastarne ogni abuso. In particolare, i contenuti dell'art. 7 delle linee guida n. 5/2010 rappresentano un elemento essenziale e senza dubbio non modificabile trattandosi della tutela contrattuale collettiva e normativa (retributiva e previdenziale), anche di tipo costituzionale, necessariamente dovuta ai lavoratori che svolgono, sia pure solo temporaneamente, prestazioni di lavoro agricolo. Quanto poi all'obbligo di trasmissione del contratto stipulato secondo le linee guida, di cui all'art. 14 del modello citato, lo stesso è coesistente all'utilizzo delle linee guida medesime, così come concordato in seno al CPA, per le funzioni proprie di monitoraggio e controllo dallo stesso Comitato esercitate, in ausilio alle attività ispettive e di vigilanza proprie della DTL e degli Istituti previdenziali. In sede di verifica ispettiva, d'altro canto, l'assenza di elementi essenziali del modello adottato con le linee guida e la mancanza della trasmissione alla DTL deporranno senza dubbio per un non corretto utilizzo della

tipologia contrattuale in argomento, secondo quanto concordato dalle parti istituzionali con le parti sociali rappresentative del settore agricolo, impegnando, pertanto, il personale di vigilanza in un accertamento ancor più specifico e dettagliato, non potendosi le parti in alcun modo richiamarsi alle linee guida adottate dal CPA maceratese dal quale evidentemente si sono totalmente distanziate con il proprio comportamento. 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. 31 del 28 febbraio 2013 - Affitto di azienda e dipendenti apprendisti.

Nell'ipotesi in cui il soggetto datoriale titolare originario del contratto di apprendistato professionalizzante muti per vicende negoziali proprie, non direttamente attinenti al rapporto individuale di lavoro (ad esempio nel caso prospettato di affitto di azienda), oltre agli obblighi di comunicazione sanciti dal *Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie*, al fine di ottemperare agli obblighi normativi, contrattuali e formativi sanciti dal d.lgs. n. 167/2011 (qualora l'apprendistato sia stato avviato nel nuovo quadro normativo) ovvero dal d.lgs. n. 276/2003 (qualora trattasi di un apprendistato instauratosi prima dell'avvento del Testo Unico dell'Apprendistato), sarà necessario emendare il contratto individuale di lavoro dell'apprendista con riguardo ai profili normativi e contrattuali di miglior favore in ragione delle previsioni contrattuali collettive nazionali di lavoro eventualmente operanti presso il nuovo datore di lavoro, nonché – ancor più specificamente – occorrerà redigere un nuovo piano formativo individuale che tenga effettivamente conto delle caratteristiche proprie del nuovo datore di lavoro (con riferimento, ad esempio, alle modalità di erogazione della formazione oppure al ruolo del tutore o referente aziendale). 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. 32 del 28 febbraio 2013 - Elaborazione del Libro Unico del Lavoro e numerazione.

Per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 39 del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, il *Libro Unico del Lavoro* (di seguito anche LUL) viene ad assolvere alla funzione di documentare a ciascun lavoratore, «*lo stato effettivo del proprio rapporto di lavoro*», secondo quanto espressamente sancito dalla Circolare n. 20/2008, la quale si sofferma sull'utilità cognitiva del documento obbligatorio per gli organi di vigilanza riguardo a: numero dei dipendenti, inquadramento professionale, dati anagrafici. Nella elaborazione del LUL, con riferimento alla numerazione, l'art. 2, comma 1, del D.M. 9 luglio 2008 stabilisce che i consulenti del lavoro, i professionisti e gli altri soggetti di cui all'art. 1, commi 1 e 4, della legge n. 12/1979 (fra i quali l'Inail, con Nota 19 gennaio 2009, n. 1364, ha inserito per le aziende agricole anche agrotecnici, agrotecnici laureati, dottori agronomi e dottori forestali, periti agrari e periti agrari laureati), autorizzati ad utilizzare un sistema di numerazione unitaria del LUL per la generalità dei datori di lavoro da essi assistiti devono acquisire da ciascuna azienda una preventiva e specifica delega scritta. La delega potrà risultare anche dalla lettera di affidamento dell'incarico professionale o da un documento simile. Una volta acquisite le deleghe dai datori di lavoro, i soggetti abilitati dovranno

inviare, in via telematica, all'Inail, in uno con la prima richiesta di autorizzazione, l'elenco delle aziende assistite, con indicazione del codice fiscale. I soggetti autorizzati devono comunicare all'Inail entro 30 giorni l'acquisizione di una nuova azienda e l'interruzione di assistenza nei confronti di uno dei datori di lavoro già inseriti nell'elenco. L'Inail può sospendere (ad es. per salti di numerazione ampi e ripetuti) o revocare (ad es. per l'inserimento di voci occulte nei dati retributivi) le autorizzazioni alla numerazione unitaria, anche su segnalazione dei servizi ispettivi, quando la gestione del LUL evidenzia comportamenti dolosi o gravi mancanze in merito alla regolare tenuta, sia per la unitarietà e unicità del libro, sia per le scritturazioni e le registrazioni effettuate. Infine, a prescindere dal sistema di tenuta adottato, secondo i chiarimenti ministeriali rimane fermo l'obbligo di attribuire «*una numerazione sequenziale*», in fase di stampa, ad ogni singolo foglio di cui viene a comporsi il libro unico, curando la puntuale conservazione dei fogli deteriorati o annullati. La sequenzialità della numerazione, peraltro, per la Circolare n. 20/2008 garantisce l'unicità del LUL. Il mantenimento di un ordine sequenziale è finalizzato a garantire l'unicità documentale del libro, senza lasciare "buchi", "salti" o "duplicazioni" di numerazione. Per i soggetti autorizzati alla numerazione unica, già richiamati, l'esposizione delle presenze e dei dati retributivi è libera e può differenziarsi da ditta a ditta senza alcuna preclusione o schema predefinito. 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.