



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2013

(maggio-dicembre)



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

*La Direzione Territoriale del Lavoro di Macerata offre ai propri utenti la raccolta delle risposte a quesito fornite **nei mesi di maggio, ottobre, novembre e dicembre dell'anno 2013** 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, secondo i principi di trasparenza e di accessibilità di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e in ottemperanza a quanto previsto dalla Direttiva del Ministro del Lavoro in materia di servizi ispettivi e attività di vigilanza del 18 settembre 2008, nonché nei limiti già sanciti dalla Circolare n. 49 del 23 dicembre 2004 in materia di attività informativa del Ministero del Lavoro. 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. 72 del 9 maggio 2013 - Retribuzione dell'apprendista.
- Quesito n. 73 del 9 maggio 2013 - Applicazione detassazione.
- Quesito n. 74 del 9 maggio 2013 - Lavoro a chiamata per camerieri.
- Quesito n. 75 del 9 maggio 2013 - Borsa lavoro terapeutica e tirocini formativi.
- Quesito n. 76 del 9 maggio 2013 - Lavoro accessorio per camerieri.
- Quesito n. 77 del 24 maggio 2013 - Lavoro subordinato nell'ambito di una snc.
- Quesito n. 78 del 24 maggio 2013 - Mini-Aspi per lavoratori intermittenti.
- Quesito n. 79 del 24 maggio 2013 - Riposi settimanali e organizzazione dell'orario di lavoro.
- Quesito n. 80 del 27 maggio 2013 - Associazione in partecipazione.
- Quesito n. 81 del 28 ottobre 2013 - Successione di contratti a termine per sostituzione di maternità.
- Quesito n. 82 del 28 ottobre 2013 - Collaboratori familiari nei settori dell'artigianato, dell'agricoltura e del commercio.
- Quesito n. 83 del 28 ottobre 2013 - Turno lavorativo notturno.
- Quesito n. 84 del 28 ottobre 2013 - Attivazione voucher per lavoro accessorio.
- Quesito n. 85 del 28 ottobre 2013 - Comunicazione preventiva in caso di lavoro occasionale accessorio.
- Quesito n. 86 del 28 ottobre 2013 - Attuazione della Direttiva 2002/14/CE.
- Quesito n. 87 del 28 ottobre 2013 - Comunicazioni preventive ed utilizzo dei voucher.
- Quesito n. 88 del 28 ottobre 2013 - Lavoro intermittente non compatibile con legge n. 92/2012.
- Quesito n. 89 del 29 ottobre 2013 - Contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato.
- Quesito n. 90 del 29 ottobre 2013 - Diritto di precedenza da assunzione a termine ex legge n. 223/1991.
- Quesito n. 91 del 29 ottobre 2013 - Fine fase lavorativa edile e tentativo obbligatorio di conciliazione.
- Quesito n. 92 del 29 ottobre 2013 - Detassazione.
- Quesito n. 93 del 29 ottobre 2013 - Detassazione del lavoro straordinario.
- Quesito n. 94 del 4 novembre 2013 - Contratto a chiamata per attività di volantinaggio.
- Quesito n. 95 del 4 novembre 2013 - Parere di conformità degli Enti bilaterali per apprendisti.
- Quesito n. 96 del 4 novembre 2013 - Apprendistato tra padre e figlio maggiorenne.
- Quesito n. 97 del 4 novembre 2013 - Buoni lavoro per lavoro accessorio.
- Quesito n. 98 del 4 novembre 2013 - Job on call dopo il d.l. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013.
- Quesito n. 99 del 4 novembre 2013 - CCNL da applicarsi dopo cessione di azienda.
- Quesito n. 100 del 12 novembre 2013 - Prestazione lavorativa occasionale accessoria.
- Quesito n. 101 del 12 novembre 2013 - Esame del contratto di lavoro.
- Quesito n. 102 del 12 novembre 2013 - Contratti a termine e durata massima di 36 mesi.
- Quesito n. 103 del 4 novembre 2013 - Lavoro occasionale accessorio.
- Quesito n. 104 del 12 novembre 2013 - Retribuzione mensile.
- Quesito n. 105 del 13 novembre 2013 - LSU disciplina.
- Quesito n. 106 del 13 novembre 2013 - Campo di applicazione contratto a chiamata.
- Quesito n. 107 del 13 novembre 2013 - Contratto di appalto in DTL.
- Quesito n. 108 del 13 novembre 2013 - Facchinaggio.
- Quesito n. 109 del 13 novembre 2013 - Recesso contratto di apprendistato.
- Quesito n. 110 del 13 novembre 2013 - Assunzione come dipendente di un familiare.
- Quesito n. 111 del 13 novembre 2013 - CCNL applicabile stagionali turistici.
- Quesito n. 112 del 18 novembre 2013 - Part-time orizzontale.
- Quesito n. 113 del 18 novembre 2013 - Prestazione lavorativa occasionale.
- Quesito n. 114 del 18 novembre 2013 - Apprendistato dopo precedente esperienza lavorativa.
- Quesito n. 115 del 20 novembre 2013 - Riposo settimanale.
- Quesito n. 116 del 20 novembre 2013 - Lavoro all'estero.
- Quesito n. 117 del 20 novembre 2013 - Permesso retribuito art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000.
- Quesito n. 118 del 28 novembre 2013 - Servizi igienici nei luoghi di lavoro e sicurezza sul lavoro in uno studio professionale.
- Quesito n. 119 del 28 novembre 2013 - Licenziamento collettivo dei lavoratori e trasferimento di ramo di azienda.

Quesito n. 120 del 4 dicembre 2013 - D.lgs. n. 81/08 e s.m.i. Affidamento dei lavori da parte del committente.
 Quesito n. 121 del 4 dicembre 2013 - D.lgs. n. 81/08 e s.m.i. in caso di unica impresa edile affidataria.
 Quesito n. 122 del 16 dicembre 2013 - Part-time orizzontale nel CCNL Chimica industria.
 Quesito n. 123 del 16 dicembre 2013 - Tenuta e conservazione della documentazione di lavoro.
 Quesito n. 124 del 16 dicembre 2013 - Ferie a seguito di reintegro da licenziamento illegittimo.
 Quesito n. 125 del 16 dicembre 2013 - Contratto individuale di lavoro per soci lavoratori di una cooperativa esercente attività di pulizie.
 Quesito n. 126 del 16 dicembre 2013 - Contratto di solidarietà ex art. 5, co. 5, legge n. 236/1993.
 Quesito n. 127 del 16 dicembre 2013 - Compenso per socio amministratore di società a r.l. extracomunitario.
 Quesito n. 128 del 16 dicembre 2013 - Inquadramento lavoratore con prestazione discontinua.
 Quesito n. 129 del 16 dicembre 2013 - Iscrizione gestione Inps ex-Enpals.
 Quesito n. 130 del 17 dicembre 2013 - limiti contrattuali al ricorso alla somministrazione di lavoro.
 Quesito n. 131 del 18 dicembre 2013 - Compatibilità con legge n. 92/2012 del contratto di lavoro intermittente.
 Quesito n. 132 del 18 dicembre 2013 - Liquidazione TFR in ritardo rispetto alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
 Quesito n. 133 del 18 dicembre 2013 - Lavoro intermittente per impresa di trasporto.
 Quesito n. 134 del 31 dicembre 2013 - Contribuzione ex ENPALS e lavoro accessorio.
 Quesito n. 135 del 31 dicembre 2013 - Contribuzione ex ENPALS per attività di baby parking.

Quesito n. 72 del 9 maggio 2013 - Retribuzione dell'apprendista.

In materia di retribuzione dell'apprendista sussiste il divieto assoluto di adibire, per qualsiasi tempo o mansione, l'apprendista a lavorazioni assoggettate a retribuzione a cottimo, secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro (art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 167/2011), che deriva dalle previsioni codicistiche (art. 2131 cod. civ.). Va segnalata in argomento la risposta ad interpello n. 13 del 1° marzo 2007, con la quale il Ministero del Lavoro ha chiarito che: *«Quanto alla problematica relativa alla corresponsione di un "utile di cottimo" a lavoratori assunti con contratto di apprendistato (...) non sembrano sussistere perplessità sulla compatibilità di tale emolumento con la previsione di cui all'art. 49, comma 4, lett. b), del D.Lgs. n. 276/2003 qualora (...) lo stesso sia pressoché totalmente sganciato dal "risultato produttivo" del lavoratore, costituendo viceversa una voce retributiva fissa. Va infatti chiarito che la "ratio" della previsione (...) è di evitare che l'apprendista possa subire un pregiudizio dall'applicazione di una retribuzione commisurata al risultato, proprio in ragione della minore capacità produttiva dovuta evidentemente ad una minore esperienza 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. 73 del 9 maggio 2013 - Applicazione detassazione.

Il D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013), illustrato dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 15 del 3 aprile 2013 e dall'Agenzia delle Entrate con Circolare n. 11/E del 30 aprile 2013, trova applicazione esclusivamente in relazione ai lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi i dipendenti della Pubblica Amministrazione in qualsiasi forma giuridica considerata (Ministeri, Enti, aziende pubbliche) secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 74 del 9 maggio 2013 - Lavoro a chiamata per camerieri.

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). Il superiore Ministero 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, con riferimento ai singoli aspetti della disciplina del lavoro a chiamata, con particolare riguardo, fra l'altro, al campo di applicazione per requisiti oggettivi, che prescinde evidentemente dalla sussistenza dei requisiti soggettivi e non riscontra specifici limiti con riguardo agli ambiti temporali (potendosi la prestazione svolgere sia in periodi di tempo specificamente individuati al momento della assunzione che in un arco temporale che si definisce volta per volta in ragione della comunicazione obbligatoria preventiva di chiamata individuale al lavoro). Si rammentano, infatti, gli obblighi di preventiva comunicazione di cui all'art. 35, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 276/2003, introdotti dalla legge n. 92/2012, relativi alla effettiva chiamata al lavoro dei lavoratori occupati con contratto di lavoro intermittente (cfr. i pronunciamenti del Ministero del Lavoro con Lettera circolare n. 24230 del 20 dicembre 2012 e con Note del 9 agosto 2012 n. 11799, del 14 settembre 2012 n. 12728 e del 26 novembre 2012 n. 16639; si veda anche D.I. 27 marzo 2013). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 75 del 9 maggio 2013 - Borsa lavoro terapeutica e tirocini formativi.

L'Accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013 in materia di "*Linee guida per i tirocini formativi*", attuativo della legge n. 92/2012, opera con riguardo alla generalità dei tirocini rientranti nel proprio campo di applicazione stabilendo una chiara definizione dei limiti numerici di attivazione, delineati in ragione del rapporto numerico tra tirocinanti e lavoratori subordinati a tempo indeterminato occupati presso il soggetto ospitante. L'intesa, tuttavia, non trova applicazione per: tirocini curriculari promossi dalle università (compresi master, specializzazioni, dottorati di ricerca) o dalle scuole; periodi di pratica professionale (compresi i tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche); tirocini transnazionali (realizzati nell'ambito di specifici programmi europei); tirocini per extracomunitari; tirocini estivi. D'altronde, tutti gli altri tirocini formativi e di orientamento, nonché di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, saranno soggetti alle disposizioni contenute nell'intesa Stato-Regioni a prescindere da come siano stati (o vengano ad essere) denominati o qualificati (*stage*, borse lavoro, *work experiences*, *job experiences*) ed anche se finalizzati all'orientamento, alla formazione o all'inserimento/reinserimento in favore dei soggetti di cui alla legge n. 68/1999. Alla luce di tale affermazione contenuta nell'Accordo del 24 gennaio 2013, ferma restando la competenza normativa propria della Regione Marche ad attuare detto Accordo, le esperienze di "borsa lavoro terapeutica o socio-assistenziale" di cui all'art. 17 della Legge Regionale Marche n. 18 del 4 giugno 1996 e alle linee guida di cui alla delibera di Giunta della Regione Marche n. 1256 del 29 settembre 2008 sembrerebbero rientrare nel nuovo quadro normativo, anche con riferimento ai limiti numerici. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 76 del 9 maggio 2013 - Lavoro accessorio per camerieri.

L'art. 1, comma 32, lett. a), della legge n. 92/2012 sostituisce l'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 sancendo che possono considerarsi prestazioni di lavoro accessorio (in qualsiasi settore e per qualunque mansione) 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 ribadito che nessun significato può essere attribuito alla 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 precisa poi che il riferimento legislativo "*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*". Si vedano in merito anche le indicazioni contenute nella Circolare n. 49 del 29 marzo 2013 dell'Inps. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno

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

Quesito n. 77 del 24 maggio 2013 - Lavoro subordinato nell'ambito di una snc.

Nel contesto di una società di persone l'occupazione di un familiare (coniuge) di uno dei soci, a prescindere dalla "quota" di partecipazione, esige una peculiare attenzione rispetto al corretto inquadramento contrattuale. In materia occorre, dunque, tenere presenti le indicazioni fornite dall'Inps ai fini previdenziali rispetto alla possibilità di qualificare il rapporto di lavoro quale effettivo contratto di natura subordinata, dovendosi altrimenti operare la scelta di una configurazione quale coadiuvante familiare, qualora sussista il requisito del lavorare "abituale e prevalentemente" presso l'azienda. Va, inoltre, tenuto presente che per giurisprudenza costante in caso di saltuarie e occasionali prestazioni lavorative rese da un soggetto inserito di fatto come convivente in un gruppo familiare e a favore di uno dei componenti del gruppo stesso, opera la presunzione di gratuità delle prestazioni (cfr. Cass. n. 8330/2000). Pertanto, ancor prima di valutare le diverse tipologie contrattuali atte a regolamentare il rapporto appare fondamentale valutare la presunzione di gratuità delle prestazioni tra i coniugi, pacifica in giurisprudenza e sancita anche nella normativa fiscale (cfr. art. 60 TUIR) che afferma la presunzione assoluta della gratuità della prestazione tra coniugi, con i relativi effetti sul piano della indeducibilità di eventuali somme corrisposte al proprio coniuge. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 78 del 24 maggio 2013 - Mini-Aspi per lavoratori intermittenti.

Riguardo alle prestazioni previdenziali che spettano ai lavoratori intermittenti l'Inps nella Circolare n. 41 del 13 marzo 2006 ha chiarito che: l'assegno per il nucleo familiare spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa (ma non in quelli di mera disponibilità); le indennità di malattia, maternità e tbc spettano sia nei periodi di lavoro che in quelli di disponibilità per il lavoratore che si obbliga a rispondere alla chiamata, mentre spettano solo nei periodi di lavoro per i lavoratori a chiamata senza obbligo di risposta; l'indennità di disoccupazione è riconosciuta a seguito di cessazione del rapporto di lavoro; l'indennità di mobilità in caso di licenziamento non spetta, ma per gli intermittenti in edilizia possono essere riconosciuti i trattamenti speciali di disoccupazione; le integrazioni salariali ad integrazione o sostituzione della retribuzione effettiva, spettano solo se il lavoratore ha risposto alla chiamata, prestando attività lavorativa, prima del verificarsi della causa per cui sono richieste. Sulla scorta di tali indicazioni, dunque, deve essere osservata la vicenda del lavoratore intermittente anche dopo le novità normative introdotte dalla 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. 79 del 24 maggio 2013 - Riposi settimanali e organizzazione dell'orario di lavoro.

L'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 enuncia la durata del riposo settimanale che viene fissata in 24 ore consecutive e le ulteriori regole del cumulo con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del medesimo decreto e del meccanismo di calcolo come media in un periodo non superiore a quattordici giorni. Solo l'indicazione di uno specifico giorno della settimana, cioè la domenica, con cui dovrebbero, di regola (e fatte salve le ipotesi in deroga elencate al comma 3), coincidere le 24 ore di riposo consecutive, sottintende che il riposo settimanale deve coprire una intera giornata. La norma consente di ritenere che non sia prevista una regola *standard* per la collocazione del riposo settimanale, fermo restando che le 24 ore consecutive di riposo settimanale devono cumularsi con il riposo giornaliero, per complessive 35 ore di riposo consecutivo obbligatorie, considerando l'orario di effettivo inizio della prestazione lavorativa. Va in ogni caso fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva di lavoro applicabile, giusta quanto precisato nella risposta ad interpello n. 29 del 20 marzo 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. 80 del 27 maggio 2013 - Associazione in partecipazione.

La legge riconosce a chiunque di poter stipulare con un soggetto imprenditoriale un contratto di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro, di solo capitale ovvero di capitale misto a lavoro. Ai sensi dell'art. 2549, comma 1, cod.civ. si prevede che *“con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto”*. Per effetto della legge n. 92/2012 l'art. 2549, comma 2, cod.civ. stabilisce che *“qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato”*. Inoltre, la menzionata legge 92/2012 ha previsto che il rapporto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro sia da considerarsi un rapporto di lavoro subordinato, se il rapporto è attuato senza una effettiva partecipazione agli utili dell'impresa o dell'affare ovvero senza la consegna del rendiconto di cui all'art. 2552 cod.civ., nonché quando l'apporto di lavoro non presenta i requisiti previsti all'art. 69-bis, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 276/2003, vale a dire che il lavoratore associato deve svolgere presso l'associante una attività lavorativa connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività (tali caratteristiche sono state esplicitate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Circolare n. 32 del 27 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. 81 del 28 ottobre 2013 - Successione di contratti a termine per sostituzione di maternità.

Si segnala che con nota prot. n. 7258 del 22 aprile 2013 il Ministero del Lavoro ha affermato che l'obbligo del rispetto degli intervalli obbligatori fra un contratto a tempo determinato e un successivo contratto sempre a tempo determinato vale per qualsiasi tipologia di contratto a termine, indipendentemente dalla causale applicata *“anche dunque nell'ipotesi di assunzione per ragioni sostitutive, ivi compresa la c.d. sostituzione per maternità”*. Peraltro, si rappresenta che per effetto dell'art. 7 del d.l. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013, il nuovo testo dell'art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 368/2001 ha ridotto il termine di intervallo fra due contratti a tempo determinato per tutti i contratti stipulati successivamente al 28 giugno 2013, secondo quanto specificato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 35 del 29 agosto 2013 alla quale si rimanda integralmente. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 82 del 28 ottobre 2013 - Collaboratori familiari nei settori dell'artigianato, dell'agricoltura e del commercio.

Con lettera circolare prot. n. 10478 del 10 giugno 2013, come integrata dalla successiva lettera circolare prot. n. 14184 del 5 agosto 2013, il Ministero del Lavoro si è espressamente occupato del corretto esame delle prestazioni lavorative rese dai collaboratori familiari nei settori dell'artigianato, dell'agricoltura e del commercio, precisando che per attività occasionale deve intendersi la collaborazione caratterizzata da una non sistematicità e da una non stabilità dei compiti espletati, che non integra *“comportamenti di tipo abituale e prevalente nell'ambito della gestione e del funzionamento dell'impresa”*. Inoltre nelle citate prassi ministeriali viene data una chiara indicazione orientativa per connotare la nozione di “occasionalità” con riferimento al limite quantitativo di 90 giorni, intesi come frazionabili in ore (720 ore), nel corso dell'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. 83 del 28 ottobre 2013 - Turno lavorativo notturno.

Il d.lgs n. 66/2003, come modificato dal d.l. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, definisce “*lavoratore notturno*” qualsiasi “*lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale*” e “*qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di in caso di lavoro a tempo parziale*”. Il Ministero del Lavoro con Circolare n. 8/2005, considerato che il lavoro notturno è quello prestato in un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino ha precisato che “*il lavoro notturno è quello svolto tra le 24 e le 7, ovvero tra le 23 e le 6, ovvero tra le 22 e le 5, indipendentemente dalla eventuale maggiorazione retributiva prevista dalla contrattazione collettiva*”. Peraltro, ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. n. 66/2003, per tutti i lavoratori notturni, l'orario non può superare le 8 ore, in media, nell'arco di 24 ore calcolate dal momento di inizio dell'esecuzione della prestazione lavorativa. Il d.lgs. n. 67/2011, nel regolare l'accesso al pensionamento anticipato per lavoratori con mansioni particolarmente faticose, ha individuato quali “*lavori usuranti*” per l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, quanti effettuano lavoro notturno a turni, nonché quanti abbiano svolto lavoro notturno effettivamente per almeno tre ore giornaliere nell'arco dell'intero anno. In tali circostanze sussiste, peraltro, un apposito obbligo di comunicazione telematica annuale. Il datore di lavoro è soggetto inoltre ad una specifica serie di obblighi in attuazione del d.lgs. n. 66/2003 e del d.lgs. n. 81/2008: consultare le organizzazioni sindacali prima di introdurre il lavoro notturno in azienda; sottoporre i lavoratori notturni ad accertamenti preventivi e periodici di sorveglianza sanitaria; predisporre adeguati servizi o mezzi di prevenzione e di protezione; adibire, laddove possibile, ad altro lavoro diurno il lavoratore per il quale si accerti, dal punto di vista medico, l'insorgenza di inidoneità alla prestazione di lavoro notturno. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 84 del 28 ottobre 2013 - Attivazione voucher per lavoro accessorio.

Con riferimento al lavoro occasionale accessorio, si rappresenta che per effetto dell'art. 7, comma 2, del d.l. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013, secondo quanto specificato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 35 del 29 agosto 2013, alla quale si rimanda integralmente, “*la legittimità del ricorso all'istituto va verificata esclusivamente sulla base dei 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. 85 del 28 ottobre 2013 - Comunicazione preventiva in caso di lavoro occasionale accessorio.

La comunicazione preventiva all'INAIL, valida anche per l'INPS, prima dell'inizio della prestazione lavorativa occasionale accessorio, con i dati relativi all'attività lavorativa affidata al prestatore occasionale accessorio (luogo di svolgimento della prestazione e date presunte di inizio e fine della attività lavorativa) e i dati identificativi e anagrafici del committente e dello stesso lavoratore, con relativo codice fiscale, deve essere rinnovata in caso di eventuali variazioni sopravvenute del periodo di lavoro, in particolare con riguardo alla cessazione anticipata del periodo lavorativo, da trasmettersi preventivamente rispetto al momento in cui inizia a verificarsi la variazione, ovviamente salvo che la stessa non sia imprevedibile (cfr. Nota Inail n. 8252 del 15 novembre 2010). Si segnala, d'altronde, che la mancata comunicazione preventiva può far scaturire l'applicazione della maxisanzione contro il sommerso, come riformata dall'art. 4 della legge

4 novembre 2010, n. 183 (cfr. Circolare Ministero del Lavoro n. 38 del 12 novembre 2010 e Circolare INPS n. 157 del 7 dicembre 2010). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 86 del 28 ottobre 2013 - Attuazione della direttiva 2002/14/CE.

Il d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 (attuativo della Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2002), in materia di informazione e di consultazione nei riguardi dei lavoratori occupati e delle rappresentanze sindacali, trova applicazione per la generalità delle imprese che operano sul territorio nazionale ed esercitano una qualsiasi attività economica *«anche non a fine di lucro»*. Dal 24 marzo 2008 le norme, anche sanzionatorie, del d.lgs. n. 25/2007 trovano applicazione per tutte le imprese, come ora individuate, che impiegano almeno 50 lavoratori. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 87 del 28 ottobre 2013 - Comunicazioni preventive ed utilizzo dei voucher.

La comunicazione preventiva all'INAIL, valida anche per l'INPS, prima dell'inizio della prestazione lavorativa occasionale accessoria, con i dati relativi all'attività lavorativa affidata al prestatore occasionale accessorio (luogo di svolgimento della prestazione e date presunte di inizio e fine della attività lavorativa) e i dati identificativi e anagrafici del committente e dello stesso lavoratore, con relativo codice fiscale, deve essere rinnovata in caso di eventuali variazioni sopravvenute del periodo di lavoro, in particolare con riguardo alla cessazione anticipata del periodo lavorativo, da trasmettersi preventivamente rispetto al momento in cui inizia a verificarsi la variazione, ovviamente salvo che la stessa non sia imprevedibile (cfr. Nota Inail n. 8252 del 15 novembre 2010). Si segnala, d'altronde, che la mancata comunicazione preventiva può far scaturire l'applicazione della maxisanzione contro il sommerso, come riformata dall'art. 4 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cfr. Circolare Ministero del Lavoro n. 38 del 12 novembre 2010 e Circolare INPS n. 157 del 7 dicembre 2010). In particolare con nota prot. n. 12695 del 12 luglio 2013 il Ministero del Lavoro ha precisato che se si ha utilizzo di prestazioni di lavoro accessorio comunicate preventivamente all'INPS/INAIL, ma è comprovato lo svolgimento di prestazioni lavorative per alcune giornate *“in assenza di corresponsione di voucher”*, in considerazione della mancata remunerazione di alcune giornate di lavoro non si avrà irrogazione della maxisanzione, *“in considerazione dell'avvenuta comunicazione preventiva agli Istituti”*, ma il personale ispettivo deve procedere ad *“operare una “trasformazione” del rapporto in quella che costituisce la “forma comune di rapporto di lavoro”*, ossia il rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative”, con riferimento alle *“prestazioni rese nei confronti di una impresa o di un lavoratore autonomo secondo i canoni della subordinazione”*. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 88 del 28 ottobre 2013 - Lavoro intermittente non compatibile con legge n. 92/2012.

Si rappresenta che per effetto dell'art. 7 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 il termine ultimo di vigenza dei contratti di lavoro intermittente, stipulati precedentemente all'entrata in vigore della legge n. 92/2012 (18 luglio 2012), non compatibili con la nuova disciplina, secondo quanto specificato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 35 del 29 agosto 2013 alla quale si rimanda integralmente, è stato spostato al 1° gennaio 2014. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 89 del 29 ottobre 2013 - Contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato.

Si rappresenta che per effetto dell'art. 7 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 il termine ultimo di vigenza dei contratti di lavoro intermittente, stipulati precedentemente all'entrata in vigore della legge n. 92/2012 (18 luglio 2012), non compatibili con la nuova disciplina, secondo quanto specificato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 35 del 29 agosto 2013 alla quale si rimanda integralmente, è stato spostato al 1° gennaio 2014. In ogni caso alla scadenza del contratto a chiamata non più compatibile occorre procedere alla comunicazione telematica della cessazione *ex lege* del rapporto (come chiarito dalla Circolare n. 35/2013) e alla comunicazione della instaurazione del nuovo rapporto di lavoro con il quale si intende proseguire la collaborazione col medesimo dipendente. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 90 del 29 ottobre 2013 - Diritto di precedenza da assunzione a termine ex legge n. 223/1991.

Con riferimento alla applicabilità delle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 368/2001 ai lavoratori assunti a tempo determinato ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, si rappresenta che per effetto dell'art. 7, comma 1, lett. d), n. 1), del d.l. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013, secondo quanto specificato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 35 del 29 agosto 2013, alla quale si rimanda integralmente, aggiunge all'art. 10, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001, la nuova lett. c-ter), secondo cui *“ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 6 e 8, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223”*. Ne consegue che, come chiarito dalla Circolare n. 35/2013, in relazione alle assunzioni a termine di lavoratori in mobilità ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, non trovano applicazione le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 368/2001, fatta eccezione per il “principio di non discriminazione” e i “criteri di computo”. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 91 del 29 ottobre 2013 - Fine fase lavorativa edile e tentativo obbligatorio di conciliazione.

Si rappresenta che per effetto dell'art. 7, comma 4, del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, secondo quanto specificato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 35 del 29 agosto 2013 alla quale si rimanda integralmente, il nuovo testo dell'art. 7, comma 6, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come già modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, prevede che non si applichi il tentativo obbligatorio di conciliazione, presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente, per le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili per completamento delle attività e chiusura del cantiere. Si tenga presente, in proposito, che Cass. Civ., Sez. Lav., 2 settembre 2005, n. 17676, ha affermato il seguente principio: *“L'ultimazione dei lavori edili per la realizzazione dei quali il lavoratore è stato assunto integra gli estremi di un giustificato motivo di licenziamento, ma al fine di ritenere giustificato il recesso stesso è necessario che il datore di lavoro dimostri l'impossibilità di utilizzazione del lavoratore medesimo in altre mansioni compatibili, con considerazione di tutti i cantieri nei quali è dislocata l'attività di impresa”*. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 92 del 29 ottobre 2013 - Detassazione.

Con DPCM 22 gennaio 2013 sono state dettate le modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228. L'applicazione delle misure è stata dettagliatamente illustrata dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 15 del 3 aprile 2013 e dall'Agenzia delle Entrate con Circolare

n. 11/E del 30 aprile 2013. A tale prassi amministrativa deve farsi integrale riferimento e rinvio. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 93 del 29 ottobre 2013 - Detassazione del lavoro straordinario.

Con DPCM 22 gennaio 2013 sono state dettate le modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228. L'applicazione concreta delle misure, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività ed efficienza, è stata dettagliatamente illustrata dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 15 del 3 aprile 2013 e dall'Agenzia delle Entrate con Circolare n. 11/E del 30 aprile 2013. A tale prassi amministrativa deve farsi integrale riferimento e rinvio. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 94 del 4 novembre 2013 - Contratto a chiamata per attività di volantinaggio.

Il lavoro intermittente per requisiti oggettivi di cui all'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003 – 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 anche 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. 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 Regio Decreto deve intendersi come *“parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinviato per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore”*. In questo senso anche diverse risposte ad interpello (n. 46/2011, n. 38/2011, n. 3252/2006 e n. 1566/2006), nonché più di recente la Circolare 1° agosto 2012, n. 20. In particolare, si segnala che soltanto una interpretazione estensiva del punto n. 4 del R.D. n. 2657/1923, che permette l'utilizzo di contratti di lavoro intermittente per le prestazioni di *“fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa)”*, potrebbe consentire eventualmente l'utilizzo della tipologia contrattuale esaminata con riguardo all'addetto al volantinaggio e alla consegna di materiali, interpretazione che deve motivatamente fondarsi sul significato letterale del termine *“fattorino”*, nel senso di persona alla quale *“si affida il disbrigo di facili compiti, specialmente nell'ambito di attività commerciali o amministrative”*. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 95 del 4 novembre 2013 - Parere di conformità degli Enti bilaterali per apprendisti.

Il Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, all'art. 2, comma 1, lett. a), stabilisce che il datore di lavoro deve: rispettare l'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro; formalizzare per iscritto il piano formativo individuale entro i 30 giorni dalla instaurazione del rapporto di apprendistato; formalizzare per iscritto il piano formativo individuale conformemente da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dagli enti bilaterali. Sul tema, la risposta ad interpello n. 16 del 14 giugno 2012 ha stabilito, con riferimento ai datori di

lavoro non iscritti alle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo applicato, che non vi è un obbligo giuridico di sottoporre il Piano Formativo Individuale (PFI) al vaglio di conformità dell'Ente bilaterale di riferimento salvo, per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale, confermando che rimane in ogni caso escluso l'obbligo di iscrizione all'Ente bilaterale per conseguire il parere di conformità. Il Ministero, peraltro, evidenzia che una forma di controllo sui profili formativi del contratto da parte dell'Ente bilaterale rappresenta una valida opportunità e una garanzia circa la corretta declinazione del PFI, pur affermando espressamente che: *“le modifiche o le integrazioni richieste dall'Ente al PFI rappresentano un elemento da recepire nel provvedimento di disposizione (...). Per quanto attiene invece al “merito” del controllo da parte dell'Ente bilaterale, va ricordato che lo stesso ha ad oggetto la “congruità” del PFI e non già la verifica degli altri presupposti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto (ad es. limiti numerici o c.d. clausole di stabilizzazione). Pertanto, pur potendo l'Ente rappresentare all'istante una eventuale assenza dei presupposti di valida costituzione del rapporto, la conseguente sanzionabilità delle eventuali mancanze è demandata esclusivamente al personale ispettivo ovvero alle iniziative del lavoratore in sede contenziosa”*. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 96 del 4 novembre 2013 - Apprendistato tra padre e figlio maggiorenne.

Con Circolare 8 agosto 1989, n. 179 l'INPS ha sancito che: *“per stabilire, nella singola fattispecie, se il rapporto tra datore di lavoro e familiare realizzi 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). Secondo l'orientamento della Suprema Corte 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 (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. 97 del 4 novembre 2013 - Buoni lavoro per lavoro accessorio.

La comunicazione preventiva all'INAIL, valida anche per l'INPS, prima dell'inizio della prestazione lavorativa occasionale accessoria, con i dati relativi all'attività lavorativa affidata al prestatore occasionale

accessorio (luogo di svolgimento della prestazione e date presunte di inizio e fine della attività lavorativa) e i dati identificativi e anagrafici del committente e dello stesso lavoratore, con relativo codice fiscale, deve essere rinnovata in caso di eventuali variazioni sopravvenute del periodo di lavoro, in particolare con riguardo alla cessazione anticipata del periodo lavorativo, da trasmettersi preventivamente rispetto al momento in cui inizia a verificarsi la variazione, ovviamente salvo che la stessa non sia imprevedibile (cfr. Nota Inail n. 8252 del 15 novembre 2010). Si segnala, d'altronde, che la mancata comunicazione preventiva può far scaturire l'applicazione della maxisanzione contro il sommerso, come riformata dall'art. 4 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cfr. Circolare Ministero del Lavoro n. 38 del 12 novembre 2010 e Circolare INPS n. 157 del 7 dicembre 2010). Inoltre con nota prot. n. 12695 del 12 luglio 2013 il Ministero del Lavoro ha precisato che se si ha utilizzo di prestazioni di lavoro accessorio comunicate preventivamente all'INPS/INAIL, ma è comprovato lo svolgimento di prestazioni lavorative per alcune giornate *"in assenza di corresponsione di voucher"*, in considerazione della mancata remunerazione di alcune giornate di lavoro non si avrà irrogazione della maxisanzione, *"in considerazione dell'avvenuta comunicazione preventiva agli Istituti"*, ma il personale ispettivo deve procedere ad *"operare una "trasformazione" del rapporto in quella che costituisce la "forma comune di rapporto di lavoro", ossia il rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative"*, con riferimento alle *"prestazioni rese nei confronti di una impresa o di un lavoratore autonomo secondo i canoni della subordinazione"*. 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. 98 del 4 novembre 2013 - Job on call dopo il d.l. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013.

In base alla normativa oggi vigente è possibile svolgere prestazioni di lavoro intermittente sulla base della causale oggettiva ex art. 34, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 – 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. Sempre a norma vigente, in base al secondo comma dello stesso art. 34, è possibile assumere con tale tipologia contrattuale lavoratori che presentino i requisiti soggettivi: persone con meno di 24 anni di età – per svolgere le prestazioni contrattuali entro il venticinquesimo anno di età – ovvero con più di 55 anni di età. 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 Regio Decreto deve intendersi come *"parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinviato per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore"*. In questo senso anche diverse risposte ad interpello (n. 46/2011, n. 38/2011, n. 3252/2006 e n. 1566/2006), nonché più di recente la Circolare 1° agosto 2012, n. 20 con la quale il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito specifiche istruzioni operative in materia di lavoro intermittente, illustrando puntualmente le modifiche apportate 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 e soggettivi. Infine si tenga presente che in base al nuovo comma 2-bis del citato art. 34 del d.lgs. n. 276/2013 (introdotto dall'art. 7, comma 2, lett. a), del d.l. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013), con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con lo stesso datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari, con la conseguenza che in caso di superamento del predetto periodo il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Peraltro, l'art. 7, comma 3, del d.l. n. 76/2013 ha precisato che si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore della norma. Su tali aspetti si segnala l'intervento di chiarimento e interpretazione del Ministero del Lavoro con la Circolare n. 35 del 29 agosto 2013, alla quale si rimanda integralmente. 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. 99 del 4 novembre 2013 - CCNL da applicarsi dopo cessione di azienda.

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

Quesito n. 100 del 12 novembre 2013 - Prestazione lavorativa occasionale accessoria.

Con riferimento al lavoro occasionale accessorio, di cui all'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, si rappresenta che per effetto dell'art. 7, comma 2, del d.l. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013, secondo quanto specificato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 35 del 29 agosto 2013, alla quale si rimanda integralmente, *“la legittimità del ricorso all'istituto va verificata esclusivamente sulla base dei limiti di carattere economico”*. Per i profili fiscali attinenti ai regimi e alle posizioni soggettive del datore di lavoro che intende fare ricorso al lavoro accessorio occorre rivolgersi al competente ufficio dell'Agenzia delle Entrate. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 101 del 12 novembre 2013 - Esame del contratto di lavoro.

Nel caso in cui si nutrano dubbi relativamente alla corretta instaurazione e alla disciplina del rapporto di lavoro conseguente da un contratto di lavoro individuale, la lavoratrice o il lavoratore interessati possono rivolgersi alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio, da individuarsi in base al luogo in cui la prestazione lavorativa viene svolta (nel caso di specie alla scrivente Direzione se il rapporto di lavoro si svolge in provincia di Macerata), richiedendo uno specifico intervento ispettivo o di vigilanza, fornendo all'Ispettore di turno (nei giorni e negli orari di apertura al pubblico verificabili in www.lavoro.gov.it/DPL/MC/struttura/Pages/dplMacerata_struttura.aspx) tutte le informazioni necessarie. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 102 del 12 novembre 2013 - Contratti a termine e durata massima di 36 mesi.

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”*. Con riferimento alla applicabilità delle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 368/2001 ai lavoratori assunti a tempo determinato ai sensi dell’art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, si rappresenta che per effetto dell’art. 7, comma 1, lett. d), n. 1), del d.l. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013, secondo quanto specificato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 35 del 29 agosto 2013, alla quale si rimanda integralmente, aggiunge all’art. 10, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001, la nuova lett. c-ter), secondo cui *“ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 6 e 8, i rapporti instaurati ai sensi dell’articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223”*. Ne consegue che, come chiarito dalla Circolare n. 35/2013, in relazione alle assunzioni a termine di lavoratori in mobilità ai sensi dell’art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, non trovano applicazione le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 368/2001, fatta eccezione per il *“principio di non discriminazione”* e i *“criteri di computo”*. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l’attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all’art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 103 del 4 novembre 2013 - Lavoro occasionale accessorio.

La comunicazione preventiva all’INAIL, valida anche per l’INPS, prima dell’inizio della prestazione lavorativa occasionale accessorio, con i dati relativi all’attività lavorativa affidata al prestatore occasionale accessorio (luogo di svolgimento della prestazione e date presunte di inizio e fine della attività lavorativa) e i dati identificativi e anagrafici del committente e dello stesso lavoratore, con relativo codice fiscale, deve essere rinnovata in caso di eventuali variazioni sopravvenute del periodo di lavoro, in particolare con riguardo alla cessazione anticipata del periodo lavorativo, da trasmettersi preventivamente rispetto al momento in cui inizia a verificarsi la variazione, ovviamente salvo che la stessa non sia imprevedibile (cfr. Nota Inail n. 8252 del 15 novembre 2010). Si segnala, d’altronde, che la mancata comunicazione preventiva può far scaturire l’applicazione della maxisanzione contro il sommerso, come riformata dall’art. 4 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cfr. Circolare Ministero del Lavoro n. 38 del 12 novembre 2010 e Circolare INPS n. 157 del 7 dicembre 2010). Inoltre con nota prot. n. 12695 del 12 luglio 2013 il Ministero del Lavoro ha precisato che se si ha utilizzo di prestazioni di lavoro accessorio comunicate preventivamente all’INPS/INAIL, ma è comprovato lo svolgimento di prestazioni lavorative per alcune giornate *“in assenza di corresponsione di voucher”*, in considerazione della mancata remunerazione di alcune giornate di lavoro non si avrà irrogazione della maxisanzione, *“in considerazione dell’avvenuta comunicazione preventiva agli Istituti”*, ma il personale ispettivo deve procedere ad *“operare una “trasformazione” del rapporto in quella che costituisce la “forma comune di rapporto di lavoro”, ossia il rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative”*, con riferimento alle *“prestazioni rese nei confronti di una impresa o di un lavoratore autonomo secondo i canoni della subordinazione”*. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l’attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all’art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 104 del 12 novembre 2013 - Retribuzione mensile.

Dal punto di vista del datore di lavoro è retribuzione l’insieme di quanto erogato al lavoratore in relazione agli obblighi che gli derivano dal rapporto di lavoro, sia a compenso delle effettive prestazioni lavorative, sia a fronte di assenze durante le quali sono previste forme retributive a carico dell’azienda, sia la

retribuzione da corrispondere ad ogni periodo di paga, sia quella da corrispondere con una cadenza diversa o, addirittura, in modo occasionale, sia di quella differita al momento della chiusura del rapporto. La retribuzione che viene corrisposta a copertura diretta delle prestazioni lavorative è, con tutta evidenza, la parte essenziale dei compensi che spettano al lavoratore. Rientrano fra questi compensi tutte le somme che il datore di lavoro corrisponde, a suo carico, al lavoratore in stretta relazione all'opera lavorativa di questi, comprese le voci eventualmente non commisurate al tempo lavorato ma ad altri parametri, indipendentemente dal fatto che i compensi vengano conteggiati e corrisposti ad ogni periodo di paga oppure in un momento successivo o anche con una cadenza diversa dai singoli periodi di paga. Fermi restando gli obblighi contributivi e previdenziali, spetta al contratto collettivo nazionale di lavoro disciplinare i contenuti degli elementi della retribuzione. 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. 105 del 13 novembre 2013 - LSU disciplina.

La disciplina dei lavori socialmente utili si rinviene nel Decreto Legislativo 1° dicembre 1997, n. 468 su cui si veda anche la Circolare n. 100 del 26 luglio 1998 del Ministero del Lavoro. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 106 del 13 novembre 2013 - Campo di applicazione contratto a chiamata.

In base alla normativa oggi vigente è possibile svolgere prestazioni di lavoro intermittente sulla base della causale oggettiva ex art. 34, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 – 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. Sempre a norma vigente, in base al secondo comma dello stesso art. 34, è possibile assumere con tale tipologia contrattuale lavoratori che presentino i requisiti soggettivi: persone con meno di 24 anni di età – per svolgere le prestazioni contrattuali entro il venticinquesimo anno di età – ovvero con più di 55 anni di età. 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 Regio Decreto deve intendersi come “*parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinviato per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore*”. In questo senso anche diverse risposte ad interpello (n. 46/2011, n. 38/2011, n. 3252/2006 e n. 1566/2006), nonché più di recente 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. 107 del 13 novembre 2013 - Contratto di appalto in DTL.

Il punto 2 della Parte II del “Protocollo in materia di legalità e sicurezza negli appalti” del 10 novembre 2011 prevede, per gli operatori nel territorio della provincia di Macerata, che le imprese aggiudicatrici di appalto pubblico con offerta al ribasso superiore al 25%, debbano utilizzare apposita scheda riassuntiva da inviare, anche in forma telematica, alla scrivente Direzione per le conseguenti azioni di controllo e di vigilanza e al Gruppo di Lavoro costituito presso la Prefettura-Ufficio Territoriale del Governo di Macerata. 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 13 novembre 2013 - Facchinaggio.

In attuazione della legge 24 dicembre 1993, n. 537 e del D.P.R. 18 aprile 1994, n. 342, che hanno semplificato le procedure amministrative di autorizzazione all'aumento nel numero di facchini di cui all'art. 121 T.U.L.P.S. adottato con R.D. 18 giugno 1931, n. 773 abrogando l'intera disciplina prevista dalla Legge 3 maggio 1955, n. 40, tenendo conto delle indicazioni offerte dal Ministero del Lavoro con Circolari n. 25157/70 del 2 febbraio 1995 e n. 5/25620/70/FAQ del 18 marzo 1997, valutati i valori e i parametri di riferimento, sentite le Organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori del settore e le Associazioni del movimento cooperativo, vengono determinate periodicamente con Decreto Direttoriale del Direttore della Direzione territoriale del lavoro le tariffe di facchinaggio. Il Decreto Direttoriale di norma fissa (con una somma per ciascuna ora di lavoro) la tariffa minima inderogabile per le prestazioni di facchinaggio in economia da svolgersi su tutto il territorio provinciale di competenza, e inoltre stabilisce uno specifico e analitico tariffario distinto per materie e prodotti di cui occorre obbligatoriamente tenere conto. Con riferimento alla provincia di Macerata il Decreto Direttoriale n. 11 del 22 ottobre 2012 (pubblicato in G.U. 10 novembre 2012, n. 263) fissa in 19 euro per ciascuna ora la tariffa minima inderogabile per le prestazioni di facchinaggio in economia, su tutto il territorio provinciale maceratese, comprensive di euro 0,474 per i costi legati alla sicurezza sul 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. 109 del 13 novembre 2013 - Recesso 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 ovviamente 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. 110 del 13 novembre 2013 - Assunzione come dipendente di un familiare.

Con Circolare 8 agosto 1989, n. 179 l'INPS ha sancito che: *"per stabilire, nella singola fattispecie, se il rapporto tra datore di lavoro e familiare realizzi 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)". 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 13 novembre 2013 - CCNL applicabile stagionali turistici.

Secondo quanto previsto dal primo comma dell'art. 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, in legge 7 dicembre 1989, n. 389, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, **contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale**, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo (cfr. Cass., Sez. Un., 29 luglio 2002, n. 11199, che ha affermato: "*L'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che sarebbe dovuta, ai lavoratori di un determinato settore, in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale; si tratta del cd. minimale contributivo*"). I contributi devono essere pagati con riferimento alla retribuzione comunque dovuta, anche quando la retribuzione fosse corrisposta in misura inferiore, per cui diventa operativa se i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative non sono applicati: la disposizione è stata autenticamente interpretata dall'art. 2, comma 25, della legge n. 549/1995, nel senso che in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la stessa categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi è quella stabilita dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative della categoria, vale a dire del contratto *leader* (Circolare INPS n. 195 dell'11 ottobre 1996, cfr. anche Cass. 20 gennaio 2012, n. 801, secondo cui: "*per categoria non si può che intendere come il settore produttivo in cui opera l'impresa, risultando altrimenti incongruo l'obbligo di applicazione, sia pure ai soli fini contributivi, di una contrattazione collettiva vigente in un settore diverso, stante il rilievo pubblicistico della materia, che non può consentire riserve a scelte soggettive, pena, diversamente, l'illogicità del sistema*"). Per la scelta fra più CCNL *leader* in quanto tutti **idoneamente rappresentativi come per legge**, il datore di lavoro deve dunque attenersi all'effettivo inquadramento ai fini previdenziali seguendo la classificazione operata ai sensi dell'art. 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88 (Cass. 12 giugno 2003, n. 9459), in quanto lo specifico rilievo pubblicistico delle previsioni in materia previdenziale non lascia alcuno spazio a scelte discrezionali di autodeterminazione normativa, mentre "*in relazione al trattamento economico e normativo dei lavoratori, è consentito alle parti sociali - sia pure nei limiti del rispetto dei diritti fondamentali garantiti al lavoratore dall'art. 36 Cost. - scegliere la contrattazione collettiva destinata a meglio regolare il rapporto, stante il principio di libertà sindacale e la non operatività dell'art. 2070 cod. civ. nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune*" (così Cass. 5 novembre 1999, n. 12345). La violazione dei principi anzidetti, anche sul piano dei diritti patrimoniali e normativi dei lavoratori, è valutata sul piano sanzionatorio amministrativo, civile e, ove sussistano i requisiti, penale. 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 18 novembre 2013 - Part-time orizzontale.

In base alle previsioni normative del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, il rapporto di lavoro a *part-time* si realizza per mezzo di un accordo tra le parti che deve risultare da atto scritto (a fini probatori), stipulato nei limiti e alle condizioni individuate dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Le tipologie in cui il lavoro a tempo parziale può realizzarsi consistono in: a) *part-time orizzontale*: quando la riduzione di orario avviene all'interno della singola giornata lavorativa, nel senso che si lavora tutti i giorni, ma con orario inferiore rispetto a quelli a tempo pieno; b) *part-time verticale*: quando la prestazione lavorativa è resa per l'intera giornata lavorativa, ma soltanto per periodi predeterminati nella settimana, nel mese o nell'anno; c)

part-time misto: quando la prestazione è organizzata con entrambe le modalità. 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 18 novembre 2013 - Prestazione lavorativa occasionale.

Il lavoro autonomo, qualificato dalla posizione di autonomia che il prestatore di lavoro assume rispetto al datore di lavoro, acquisisce una propria fisionomia peculiare, già con l'inserimento della definizione del contratto d'opera nell'art. 2222 del codice civile inserito non nel Titolo III del Libro V dedicato al "lavoro nell'impresa", ma piuttosto nel Titolo IV, che descrive l'ambito di operatività del "lavoro autonomo". Da qui l'assoluta differenziazione della prestazione di lavoro occasionale dal lavoro subordinato. Con specifico riferimento alla compatibilità di una attività lavorativa occasionale di tipo saltuario nel regime dei contribuenti minimi la Circolare n. 7/E del 28 gennaio 2008 dell'Agenzia delle Entrate (al punto 2.13) risponde espressamente al quesito se, appunto, *"ai fine della verifica delle condizioni di accesso al regime dei contribuenti minimi le prestazioni occasionali sono assimilate al lavoro dipendente?"* e la risposta offerta sembra muovere in senso favorevole alla non preclusione del regime dei minimi prevedendo l'Agenzia delle Entrate che *"l'aver sostenuto spese per prestazioni di natura occasionale non preclude l'accesso al regime dei contribuenti minimi trattandosi di spese diverse da quelle per lavoro dipendente o per rapporti di collaborazione"*. 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 18 novembre 2013 - Apprendistato dopo precedente esperienza lavorativa.

La Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 del Ministero del Lavoro ha fornito, al personale ispettivo, ma anche ad aziende, associazioni di categoria e professionisti, le indicazioni operative relative alla corretta impostazione e all'adeguato andamento delle attività ispettive e di vigilanza con riferimento alla disamina del rapporto di lavoro in apprendistato in ragione delle norme contenute nel D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, contenente il «Testo Unico dell'apprendistato» (pur dovendosi tenere conto non solo delle modifiche apportate dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, ma anche di quelle da ultimo operate dal decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, su cui si rinvia alla successiva Circolare n. 35 del 29 agosto 2013). Con particolare, riguardo all'apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere), secondo la Circolare n. 5/2013, si afferma che un precedente rapporto di lavoro fra le stesse parti (odierno apprendista e datore di lavoro che lo assume), se *"di durata limitata"*, secondo le indicazioni ministeriali, *"non pregiudica la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo"*. In argomento la Circolare n. 5/2013 richiama i principi espressi con risposta ad interpello n. 8/2007, 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"*. In questa analisi, secondo i chiarimenti contenuti nella Circolare n. 5/2013, non può essere ritenuta legittima l'instaurazione di un rapporto di apprendistato se fra le parti è intercorso in precedenza un altro rapporto di lavoro, *"in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo"*, per una durata complessivamente *"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. 115 del 20 novembre 2013 - Riposo settimanale.

Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, in base all'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 la durata del riposo settimanale viene fissata in 24 ore consecutive. La norma disciplina poi le ulteriori regole del cumulo con le 11 ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del medesimo D.Lgs. n. 66/2003 e del meccanismo di calcolo come media in un periodo non superiore a quattordici giorni. La norma trova

necessaria applicazione anche con riferimento al lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale che mette a disposizione del datore di lavoro la propria attività, sia pure ad orario ridotto, nell'intero arco della settimana lavorativa. 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 20 novembre 2013 - Lavoro all'estero.

Ai lavoratori italiani che operano in Paesi extracomunitari sono dedicate specifiche norme di tutela dal decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito in legge 3 ottobre 1987, n. 398, che prevede una specifica procedura autorizzatoria preventiva. A tali procedure sono soggetti i datori di lavoro residenti, domiciliati o aventi la propria sede (anche secondaria) nel territorio nazionale. La corrispondenza delle condizioni contrattuali (individuali e collettive) e normative (anche con riferimento alla normativa applicabile al rapporto di lavoro) formano specifico oggetto dell'esame istruttorio operato dalla superiore Direzione Generale per le politiche dei servizi per il lavoro del Ministero del Lavoro (ai sensi dell'art. 2, comma 4, del d.l. n. 317/1987). Informazioni specifiche, anche con riferimento alla procedura autorizzatoria, possono essere acquisite all'indirizzo <http://www.cliclavoro.gov.it/AZIENDE/LAVORAREESTERO/Pagine/default.aspx>. 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 20 novembre 2013 - Permesso retribuito art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000.

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 i dipendenti pubblici e privati hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, anche se non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore. Il D.M. 21 luglio 2000, n. 278 regola la fruizione del congedo, mentre con risposta ad interpello prot. n. 16754 del 25 novembre 2008, il superiore Ministero ha fornito precise indicazioni circa il concetto di grave infermità. In particolare, secondo le indicazioni ministeriali, *“il concetto di grave infermità, pur non trovando un'espressa definizione nelle norme di legge, costituisce una species del più ampio genus dei gravi motivi indicati nell'art. 2, comma 1 lett. d) del D.M. n. 278/2000. Quest'ultimo, in base alla esplicita previsione della L. n. 53/2000 e come evidenziato nel preambolo dello stesso D.M., definisce i criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari e l'individuazione delle patologie specifiche”*. Le patologie indicate nel D.M. n. 278/2000 includono, fra le altre, le patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali o che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario, o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà. Secondo la risposta ad interpello n. 16754/2008, *“le patologie elencate nel citato D.M. (lett. d, nn. 1-4), possono (...) essere considerate figure sintomatiche della grave infermità cui fa specifico riferimento la norma”*. Stanti le indicazioni ministeriali, pertanto, il datore di lavoro deve riconoscere il diritto al permesso retribuito, a condizione che il lavoratore presenti debitamente *“documentazione idonea, rilasciata dal medico specialista, attestante le gravi patologie dei soggetti per i quali viene prestata assistenza. Si considera, pertanto, idoneo il certificato redatto dallo specialista dal quale sia possibile riscontrare sia la descrizione degli elementi costituenti la diagnosi clinica che la qualificazione medico legale in termini di grave infermità”*. La nota ministeriale, infine, nel segnalare che il medico specialista *“non può esimersi dall'attribuire alla mera diagnosi clinica la qualificazione di natura anche medico legale”*, ribadisce che *“deve trattarsi esclusivamente di certificazione medica rilasciata dalle strutture ospedaliere e dalle AA.SS.LL.”*. 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. 118 del 28 novembre 2013 - Servizi igienici nei luoghi di lavoro e sicurezza sul lavoro in uno studio professionale.

In materia di tutela della igiene, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro il d.lgs. n. 81/2008 distingue nettamente le competenze sulla vigilanza e sulle ispezioni demandando alla sola *Azienda sanitaria locale* (non invece alla intestata Direzione territoriale del lavoro) la titolarità a svolgere ispezioni nel settore degli studi professionali, conseguentemente anche quella a rendere pareri tecnici nelle materie di propria esclusiva competenza. Eventuali indicazioni di carattere generale potranno essere, inoltre, richieste alla Commissione per gli interpelli (istituita con Decreto Direttoriale del 28 settembre 2011) ai sensi dell'art. 12, comma 2, del menzionato d.lgs. n. 81/2008, tenendo presente che quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro possono essere inoltrati alla predetta Commissione, esclusivamente tramite posta elettronica (interpellosicurezza@lavoro.gov.it), dai soli Organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali e gli enti pubblici nazionali, nonché dalle sole Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ed infine dai soli Consigli nazionali degli ordini o collegi professionali.

Quesito n. 119 del 28 novembre 2013 - Licenziamento collettivo dei lavoratori e trasferimento di ramo di azienda.

In caso di cessione di azienda, a norma dell'art. 2112 cod.civ., come modificato dapprima dal D.Lgs. n. 18/2001 e successivamente dall'art. 32 del D.Lgs. n. 276/2003, *“il rapporto di lavoro continua”* con l'impresa cessionaria e *“il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano”*, inoltre questa deve *“applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza”*. Nel caso in cui una azienda proceda a licenziare tutti i lavoratori addetti, ai sensi della legge n. 223/1991, e soltanto pochi mesi più tardi provveda a trasferire il ramo di azienda in affitto, sembrano potersi evidenziare elementi atti a caratterizzare l'operazione in termini di non sostenibilità giuridica e, quindi, di illegittimità dei presupposti licenziamenti, stanti anche i pronunciamenti giurisprudenziali in argomento, secondo cui *“è illegittimo il licenziamento intimato per cessazione di attività qualora, successivamente alla cessazione, venga ceduta l'azienda cui erano addetti i lavoratori licenziati, con conseguente responsabilità solidale del cedente e del cessionario per il risarcimento del danno dovuto al lavoratore”* (Pret. Milano 27luglio 1998; Pret. Monza 9 gennaio 1996). Ragionevole cautela imporrebbe, in ogni caso, che – trattandosi di cessione di ramo di azienda con più di 15 lavoratori – l'attivazione delle procedure di cui all'art. 47 legge n. 428/1990, in seno alle quali dovrà affrontarsi complessivamente la vicenda aziendale e quella dei lavoratori. 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. 120 del 4 dicembre 2013 - D.lgs. n. 81/08 e s.m.i. Affidamento dei lavori da parte del committente.

Ferma restando la libertà di scelta del committente privato in merito all'affidamento di lavori in edilizia, va tenuto presente che l'art. 90 del d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009, e l'Allegato XVII disciplinano specifiche attività preventive obbligatorie di verifica in capo al committente o al responsabile dei lavori. Le norme, in particolare, impongono, prima dell'affidamento dei lavori, la verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici ed anche dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare. Nel caso in cui l'affidamento dei lavori avvenga a favore di una unica impresa, l'art. 97 del d.lgs. n. 81/2008 prevede che il datore di lavoro dell'impresa affidataria verifica le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento. In questa prospettiva, d'altronde, se l'impresa affidataria viene individuata quale *“general contractor”*, al datore di lavoro della stessa il committente si troverà a delegare le funzioni di responsabile dei lavori. 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. 121 del 4 dicembre 2013 - D.lgs. n. 81/08 e s.m.i. in caso di unica impresa edile affidataria.

Fermi restando gli obblighi del committente o del responsabile dei lavori in conseguenza dell'affidamento di lavori in edilizia (si vedano l'art. 90 del d.lgs. n. 81/2008 e l'Allegato XVII), nel caso in cui l'affidamento avvenga a favore di una unica impresa, l'art. 97 del d.lgs. n. 81/2008 prevede che il datore di lavoro dell'impresa edile affidataria debba verificare le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento. Inoltre, qualora essa venga individuata quale "*general contractor*", al datore di lavoro della stessa il committente si troverà a delegare le funzioni di responsabile dei lavori. 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 16 dicembre 2013 - Part-time orizzontale nel CCNL Chimica industria.

Nel CCNL in oggetto indicato si trova scritto che "*Il contratto di lavoro part-time deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicati: a) le mansioni e gli elementi previsti dall'art. 1 del vigente CCNL, b) la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno*". Inoltre il medesimo CCNL stabilisce che "*Il rapporto di lavoro part-time potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale)*". Tali modalità attuative del lavoro part-time potranno tra loro combinarsi nell'ambito del singolo rapporto di lavoro (*part-time misto*)". Non essendo rilevabili (fatte salve ulteriori intese di categoria) limitazioni per categoria, profilo di posizione organizzativa o mansione, anche per il lavoratore occupato come "*informatore scientifico del farmaco*" sembrerebbe proponibile l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, fermi restando tutti i requisiti di cui al D.Lgs. n. 61/2000 come attualmente vigente. 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 16 dicembre 2013 - Tenuta e conservazione della documentazione di lavoro.

Il libro unico del lavoro deve essere conservato "*per la durata di cinque anni dalla data dell'ultima registrazione*" nel rispetto delle misure di garanzia e delle disposizioni di tutela previste in materia di protezione dei dati personali. Il dimezzamento del periodo di conservazione (prima fissato in 10 anni) è esteso anche ai libri obbligatori (matricola, paga, presenze) dismessi e quindi non più operativi e decorre dall'ultima registrazione o dalla messa in uso. In considerazione della natura di documento dinamico del libro unico l'indisponibilità delle scritture in uso relative ai cinque anni precedenti configura in ogni caso una mancata tenuta, nei limiti prescrizionali dell'illecito amministrativo. 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 16 dicembre 2013 - Ferie a seguito di reintegro da licenziamento illegittimo.

Con riguardo alle ferie la giurisprudenza ha più volte rilevato che l'indennità sostitutiva spetta unicamente nel caso in cui il lavoratore, essendo in effettivo servizio, abbia svolto la propria attività lavorativa nel corso di tutto l'anno, senza fruire del riposo annuale (cfr., *ex plurimis*, Cass. 5 aprile 2001, n. 5092; 23 ottobre 2000, n. 13953; 5 maggio 2000, n. 5624; 18 maggio 1995, n. 5486). In particolare Cass. 8 luglio 2008, n. 18707 ha sancito che tale "*presupposto non ricorre con riferimento al lavoratore licenziato, il quale nel periodo di tempo intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione conseguente all'annullamento di questo si trova in una situazione, sia pure "forzata", di "riposo" dall'attività lavorativa, per cui nella ricostruzione "de iure" del rapporto nel periodo intermedio ai sensi dell'art. 18 S.L. - che pure comporta l'equiparazione all'effettiva utilizzazione delle energie lavorative della loro mera utilizzabilità - non possono essergli riconosciute indennità legate necessariamente al mancato "riposo", vale a dire*

all'espletamento dell'attività lavorativa in un periodo in cui il lavoratore non ha l'obbligo di lavorare (analogo ragionamento vale del resto per il riposo domenicale o per le festività infrasettimanali)". 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 16 dicembre 2013 - Contratto individuale di lavoro per soci lavoratori di una cooperativa esercente attività di pulizie.

Secondo quanto prevede l'art. 1 della legge 3 aprile 2001, n. 142, come modificato dall'art. 9 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione e successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi, quindi, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (dunque non occasionale), con cui contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali. Dalla instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla legge n. 142/2001, nonché, in quanto compatibili con la posizione di socio lavoratore, di altre leggi e di qualsiasi altra fonte normativa. Peraltro, a garanzia di una effettiva tutela dei soci lavoratori e per evitare pericolosi *dumping* fra le società cooperative, l'art. 7, comma 4, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008, n. 31, ha stabilito che, in presenza di una pluralità di contratti collettivi, le società cooperative devono applicare ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge n. 142/2001, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria. Ciò premesso, dunque, ferma restando la libertà di scelta della società cooperativa in merito alla tipologia di contratto individuale meglio rispondente alle esigenze aziendali e presupposta la corretta redazione del regolamento interno della cooperativa, previamente e regolarmente depositato, allo scopo di individuare compiutamente le tipologie contrattuali con le quali regolamentare i rapporti di lavoro con i lavoratori e con i soci lavoratori della cooperativa, risulterà senza dubbio opportuno procedere a richiedere la certificazione del regolamento stesso ai sensi dell'art. 83, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dalla legge 4 novembre 2010, n. 183. 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 16 dicembre 2013 - Contratto di solidarietà ex art. 5, co. 5, legge n. 236/1993.

Con Nota 15 giugno 2009, n. 8781 il Ministero del Lavoro è intervenuto nel dettare specifiche indicazioni operative concernenti accertamenti ispettivi in ordine ai contratti di solidarietà difensivi, di cui all'art. 5, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Fra le altre indicazioni è stato espressamente sancito che *"in sede di accertamento ispettivo dovrà essere prestata particolare attenzione agli accordi sindacali che presentino una riduzione superiore al 50% dell'orario a tempo pieno, fattispecie questa che comunque dovrà essere chiarita negli accordi stessi"*. Peraltro, detta indicazione è conseguente da quanto già disciplinato dallo stesso Ministero nella Circolare n. 20 del 25 maggio 2004, che ha dettato la regolamentazione dei contratti di solidarietà in oggetto, e rappresenta un parametro di valutazione oggettivo della corretta attuazione degli accordi di solidarietà in fase di verifica ispettiva, senza fissare, d'altro canto, un limite precostituito ulteriore rispetto al ricorso all'istituto, ma valorizzando l'esigenza di una specifica motivazione in merito, da valutarsi attentamente in sede di accertamento, fermo restando l'integrale rispetto dei limiti sanciti dalla norma circa la determinazione del contributo. 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 16 dicembre 2013 - Compenso per socio amministratore di società a r.l. extracomunitario.

I cittadini extracomunitari che intendono svolgere un'attività di lavoro autonomo in Italia devono essere necessariamente provvisti di idoneo permesso di soggiorno. In effetti, ai sensi dell'art. 39 del D.P.R. n. 394/1999, per l'esercizio delle attività di lavoro autonomo in forma di impresa deve essere richiesto alla competente Camera di Commercio il nulla osta per l'iscrizione al Registro delle Imprese. Va rilevato, peraltro, che il cittadino extracomunitario deve già essere in possesso di idoneo permesso di soggiorno, in corso di validità, per poter legittimamente iniziare l'esercizio di una determinata attività d'impresa, ma non per la costituzione di una società di diritto italiano, che invece può avvenire anche con la partecipazione di cittadini extracomunitari privi di qualsivoglia titolo di soggiorno, purché sussistano le condizioni di reciprocità di cui all'art. 16 delle disposizioni preliminari al cod. civ. verificate dal notaio rogante, secondo le indicazioni del Ministero degli Affari esteri. Tutto ciò premesso, la valorizzazione documentale e la connessa gestione contabile (anche fiscale e previdenziale) del compenso deciso per il cittadino extracomunitario socio amministratore di società a responsabilità limitata esige da parte del consulente del lavoro la preliminare verifica documentale della sussistenza dei requisiti legali per l'esercizio dell'attività lavorativa secondo quanto sinteticamente esposto. 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 16 dicembre 2013 - Inquadramento lavoratore con prestazione discontinua.

Nell'ipotesi prospettata dall'interrogante si ha necessità di assumere da parte di una impresa un lavoratore subordinato per attività di autista di autoveicolo adito a solo trasporto di persone (fino a cinque persone) per una media di due giorni a settimana senza, tuttavia, poter predefinire i giorni di lavoro settimanali. Ferma restando la piena libertà e responsabilità del datore di lavoro imprenditore nella scelta della tipologia contrattuale individuale maggiormente corrispondente alle proprie esigenze, si ritiene che la prestazione possa essere agevolmente ricondotta nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo parziale in modalità verticale, al quale vengano applicate clausole flessibili ed elastiche da utilizzarsi in caso di necessità, ferme restando le specifiche previsioni del CCNL applicato in azienda. Si potrebbe poi ricorrere al lavoro intermittente (o "a chiamata"), ove sussistano i requisiti soggettivi di cui all'art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, in base al quale è possibile assumere con tale tipologia contrattuale lavoratori con meno di 24 anni di età – per svolgere le prestazioni contrattuali entro il venticinquesimo anno di età – ovvero con più di 55 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. 129 del 16 dicembre 2013 - Iscrizione gestione Inps ex-Enpals.

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 stesso indicare la gestione di inquadramento dell'azienda e dei lavoratori di cui si domanda. Va segnalato, peraltro, che le categorie dei lavoratori dello spettacolo sono espressamente e dettagliatamente individuate 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, le quali 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. Ciò premesso, al fine di verificare ulteriormente la iscrivibilità in gestione ex-Enpals di un lavoratore va evidenziato quanto espressamente sancito da Cass. Civ., Sez. Lav., 15 giugno 1992, n. 7323, secondo cui *"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". 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 17 dicembre 2013 - Limiti contrattuali al ricorso alla somministrazione di lavoro.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 30 del CCNL Legno e Arredamento Aziende Industriali sono previsti specifici limiti numerici per il ricorso ai contratti di somministrazione di lavoro. In particolare la disposizione contrattuale collettiva citata sancisce che *"il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione (...) è pari al 20%, calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva"* e precisa ulteriormente che *"I lavoratori occupati con ciascuna delle tipologie contrattuali sopra indicate non potranno comunque superare il 15%, calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Le frazioni sono arrotondabili all'unità superiore. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti di cui alle precedenti lettere, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa"*. La norma contrattuale non consente di derogare al limite numerico percentualizzato per singole tipologie di occupazione in somministrazione di lavoro o a termine (neppure per le fattispecie di "a causalità" che derogano, invece, al differente obbligo di indicazione della causale di ricorso alla tipologia contrattuale), resta fermo, tuttavia, anche per espressa indicazione del medesimo CCNL che *"ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, le percentuali di lavoratori assunti con le due tipologie di contratto possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali"*. 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 18 dicembre 2013 - Compatibilità con legge n. 92/2012 del contratto di lavoro intermittente.

Si rappresenta che per effetto dell'art. 7 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 il termine ultimo di vigenza dei contratti di lavoro intermittente, stipulati precedentemente all'entrata in vigore della legge n. 92/2012 (18 luglio 2012), non compatibili con la nuova disciplina, secondo quanto specificato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 35 del 29 agosto 2013 alla quale si rimanda integralmente, è stato spostato in modo che dal 1° gennaio 2014 non possano essere ulteriormente utilizzati i contratti a chiamata stipulati con soggetti o per causali non più riconosciuti dalla legge come legittime fattispecie di lavoro intermittente. Si ritiene, peraltro, che il contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato stipulato in data 6 maggio 2012 per requisiti soggettivi con un soggetto che al momento della stipula del contratto aveva 54 anni, ma che il 26 agosto 2012 ha compiuto 55 anni possa proseguire, essendo conforme ai requisiti soggettivi oggi previsti nel testo vigente dell'art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, in base al quale è possibile assumere con tale tipologia contrattuale lavoratori con meno di 24 anni di età – per svolgere le prestazioni contrattuali entro il venticinquesimo anno di età – ma anche soggetti con più di 55 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. 132 del 18 dicembre 2013 - Liquidazione TFR in ritardo rispetto alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il trattamento di fine rapporto (TFR) consiste nella somma di accantonamenti annuali di una quota della retribuzione ed è un emolumento necessariamente collegato allo svolgimento di una prestazione lavorativa di tipo subordinato, la cui materiale erogazione viene differita al momento della cessazione del rapporto di lavoro (cfr. art. 2120 cod. civ.). La quota annuale di accantonamento del TFR si determina dividendo per 13,5 la retribuzione utile, mentre l'accantonamento così determinato, con esclusione della quota maturata nell'anno, deve essere incrementato, al 31 dicembre di ogni anno, applicando un tasso composto (1,5% in misura fissa e 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente). In merito ai tempi del pagamento del TFR la giurisprudenza si è più volte pronunciata sancendo specifici criteri operativi: l'importo spettante per trattamento di fine rapporto deve essere erogato al lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro (art. 2120, comma 1, cod. civ.; Cass. civ., sez. lav., 18 novembre 1997, n. 11470); il datore di lavoro deve corrispondere il TFR immediatamente al momento della cessazione del rapporto, indipendentemente dalla disponibilità di tutti gli elementi di calcolo ed in particolare dell'indice ISTAT, altrimenti dovrà versare sulla somma anche gli interessi e la rivalutazione per ogni giorno di ritardo (Cass. civ., sez. lav., 4 aprile 2002, n. 4822; Cass. civ., sez. lav., 25 marzo 2002, n. 4222); in particolare si segnala Cass. civ., sez. lav., 16 maggio 2002, n. 7143, secondo cui *“Il t.f.r., pur maturando come l'indennità di anzianità alla data di cessazione del rapporto di lavoro, da tale data produce rivalutazione e gli interessi legali - attesa la natura di credito di valuta assimilabile a un credito di valore in forza dell'art. 429 terzo comma c.p.c. -, purché a tale data possa essere stato determinato e, perciò, sia divenuto esigibile. In caso contrario produce gli accessori, ai sensi del art. 429, dal giorno in cui il credito può essere liquidato nel suo integrale ammontare, anche se ciò si realizza, per la successiva acquisita conoscenza di tutti gli elementi di calcolo, dopo la cessazione 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. 133 del 18 dicembre 2013 - Lavoro intermittente per impresa di trasporto.

Nonostante la previsione normativa che richiama esplicitamente il *“personale addetto ai trasporti di persone e di merci”* al punto n. 8 della tabella di cui al R.D. n. 2657/1923, come vigente per effetto dell'espresso richiamo da parte del D.M. 23 ottobre 2004, il CCNL Trasporti Merci e Logistica, sancisce che *“per quanto attiene il lavoro a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti e stante la situazione congiunturale del settore, le parti convengono di non applicarli al settore”*. Pertanto, il ricorso al lavoro intermittente potrà essere attuato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 nel testo vigente, solo per le ragioni soggettive e, quindi, con riferimento a soggetti con meno di 24 anni di età – per svolgere le prestazioni contrattuali entro il venticinquesimo anno di età – ovvero con più di 55 anni di età. Infatti, in tal senso si è espresso il Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 37 del 1° settembre 2008, nella quale si afferma esplicitamente che, rispetto alle ipotesi soggettive di ricorso al contratto di lavoro intermittente, l'autonomia collettiva ha un potere solo di tipo integrativo e ampliativo, ma non già preclusivo, potendo il contratto essere concluso *“in ogni caso”* per le prestazioni rese dalle persone che possiedono i requisiti soggettivi previsti dalla 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. 134 del 31 dicembre 2013 - Contribuzione ex ENPALS e lavoro accessorio.

Con riferimento al lavoro occasionale accessorio, di cui all'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, si rappresenta che per effetto dell'art. 7, comma 2, del d.l. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013, secondo quanto specificato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 35 del 29 agosto 2013, alla quale si rimanda integralmente, *“la legittimità del ricorso all'istituto va verificata esclusivamente sulla base dei limiti di carattere economico”*. Per quanto attiene all'obbligo contributivo nei confronti dell'ex ENPALS (dal

1° gennaio 2012 le funzioni dell'ENPALS soppresso, sono svolte dall'INPS, per effetto dell'art. 21, comma 1, del decreto legge n. 201/2011, convertito dalla legge n. 214/2011), si segnala che 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 detta contribuzione speciale. 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 31 dicembre 2013 - Contribuzione ex ENPALS per attività di *baby parking*.

Nel sottolineare che dal 1° gennaio 2012 le funzioni dell'ex 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 stesso indicare la gestione di inquadramento dell'azienda e dei lavoratori di cui si domanda. Va segnalato, peraltro, che le categorie dei lavoratori dello spettacolo sono espressamente e dettagliatamente individuate 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, le quali 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 anzidetta. Con specifico riferimento alle attività di *baby parking*, svolte esclusivamente all'interno di una struttura ricettiva connessa all'attività turistica, sembra doversi ritenere la categoria di lavoratori addetti in tutto assimilabile a quella degli animatori per i quali sussiste l'obbligo di iscrizione alla gestione ex Enpals allorché operanti in strutture connesse all'accoglienza turistica (cfr. Circolare ENPALS 7 marzo 2002 n. 12 ed anche Risposta ad interpello del Ministero del Lavoro n. 4138 del 27 settembre 2006). 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.