



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2014

(gennaio-marzo)



*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 **nel primo trimestre dell'anno 2014 (gennaio-marzo)** 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. 1 del 20 gennaio 2014 - Tempi di lavoro e di riposo.
- Quesito n. 2 del 20 gennaio 2014 - Detassazione 2013 - Tempi di attuazione.
- Quesito n. 3 del 20 gennaio 2014 - Attività di formazione in azienda.
- Quesito n. 4 del 5 febbraio 2014 - Diritto di precedenza.
- Quesito n. 5 del 5 febbraio 2014 - Tutor apprendistato.
- Quesito n. 6 del 5 febbraio 2014 - Lavoro accessorio per lavoro domestico.
- Quesito n. 7 del 5 febbraio 2014 - Licenziamento di un apprendista.
- Quesito n. 8 del 5 febbraio 2014 - Formazione trasversale in apprendistato professionalizzante.
- Quesito n. 9 del 5 febbraio 2014 - Orario di lavoro part-time su LUL e contratto individuale.
- Quesito n. 10 del 24 febbraio 2014 - Lavoro a chiamata negli ospedali.
- Quesito n. 11 del 24 febbraio 2014 - Attività di onoranze funebri nell'artigianato.
- Quesito n. 12 del 24 febbraio 2014 - CCNL per imprese di pulizie artigiane.
- Quesito n. 13 del 24 febbraio 2014 - CCNL per imprese di pulizie artigiane.
- Quesito n. 14 del 24 febbraio 2014 - Applicabilità del lavoro accessorio negli appalti.
- Quesito n. 15 del 24 febbraio 2014 - Lavoro intermittente con requisiti soggettivi.
- Quesito n. 16 del 24 febbraio 2014 - Esclusione base di computo per legge n. 68/1999.
- Quesito n. 17 del 24 febbraio 2014 - Apprendistato in regime di part-time.
- Quesito n. 18 del 24 febbraio 2014 - Lavoro accessorio e percettori di ammortizzatori sociali.
- Quesito n. 19 del 24 febbraio 2014 - CCNL Calzature piccola e media industria.
- Quesito n. 20 del 10 marzo 2014 - Frazionabilità della prestazione in part-time CCNL Turismo.
- Quesito n. 21 del 10 marzo 2014 - Contratto di lavoro intermittente nel trasporto merci.
- Quesito n. 22 del 10 marzo 2014 - Lavoro accessorio per attività di pulizie.
- Quesito n. 23 del 10 marzo 2014 - Lavoro intermittente per accompagnamento di persone non vedenti.
- Quesito n. 24 del 17 marzo 2014 - Voucher e pulizie condominiali.
- Quesito n. 25 del 17 marzo 2014 - Limiti economici di utilizzo dei voucher.
- Quesito n. 26 del 17 marzo 2014 - Voucher e sicurezza sul lavoro.
- Quesito n. 27 del 17 marzo 2014 - Dimissioni della lavoratrice domestica madre.
- Quesito n. 28 del 17 marzo 2014 - Obbligo di notifica preliminare.
- Quesito n. 29 del 17 marzo 2014 - Contratto part-time CCNL Turismo.
- Quesito n. 30 del 17 marzo 2014 - Lavoro accessorio e percettori di indennità di sostegno al reddito.
- Quesito n. 31 del 31 marzo 2014 - Contratto part-time CCNL Turismo limite 4 ore per frazionabilità.
- Quesito n. 32 del 31 marzo 2014 - Trasformazione in lavoro subordinato di associato in partecipazione con apporto di lavoro e stabilizzazione.
- Quesito n. 33 del 31 marzo 2014 - Stabilizzazione associati in partecipazione vantaggi.
- Quesito n. 34 del 31 marzo 2014 - Limite numerico tirocinanti.
- Quesito n. 35 del 31 marzo 2014 - Proroga contratti a termine in essere ex art. 1 del d.l. n. 34/2014.
- Quesito n. 36 del 31 marzo 2014 - Intervalli temporali per la successione dei contratti a termine dopo il d.l. n. 34/2014.
- Quesito n. 37 del 31 marzo 2014 - Durata del contratto di apprendistato.
- Quesito n. 38 del 31 marzo 2014 - Interposizione di manodopera.
- Quesito n. 39 del 31 marzo 2014 - Apprendistato nei settori in cui il CCNL non disciplina il contratto ai sensi del d.lgs. n. 167/2011.
- Quesito n. 40 del 31 marzo 2014 - Assunzione del socio di SRL figlio dell'Amministratore unico.
- .

Quesito n. 1 del 20 gennaio 2014 - Tempi di lavoro e di riposo.

Effettuare accertamenti ispettivi in materia di lavoro per quanto attiene al rispetto delle norme in materia di orario di lavoro e, in particolare, di durata massima settimanale dell'orario di lavoro e di riposi settimanali con riferimento ad un rapporto di lavoro svoltosi complessivamente per 5 mesi nell'anno 2003 non è fattibile essendo gli illeciti amministrativi che presidiano la vigilanza in materia di lavoro soggetti al termine di prescrizione di 5 anni previsto dall'art. 28 della legge n. 689/1981.

Anche l'eventuale azione risarcitoria per il danno contrattuale che si afferma subito per l'aver svolto orari di lavoro in violazione della normativa allora vigente trova operativa la prescrizione di 10 anni (art. 2946 c.c.: *"Salvi i casi in cui la legge dispone diversamente, i diritti si estinguono per prescrizione con il decorso di dieci anni"*).

Infine, pure nel caso di formale denuncia all'INPS il termine di prescrizione è di 10 anni per la contribuzione da versarsi per fondo pensioni (IVS) sempreché l'Istituto riesca, dopo la denuncia del lavoratore, ad emettere un atto interruttivo della prescrizione nei confronti del datore di lavoro inadempiente.

D'altra parte, a distanza di molti anni sarebbe altresì difficile ricostruire la vicenda del rapporto di lavoro e trovare le testimonianze e i riscontri di fatto rispetto alle circostanze che l'interrogante afferma.

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

Quesito n. 2 del 20 gennaio 2014 - Detassazione 2013 - Tempi di attuazione.

In merito alla questione rappresentata in oggetto spetta esclusivamente alla Agenzia delle Entrate affermare se sia corretto applicare il regime di tassazione agevolato per il premio di produttività erogato ai dipendenti nella mensilità del mese di marzo 2013 (pagata nel mese di aprile 2013), con riferimento ai risultati relativi all'anno 2012.

La circostanza che l'azienda ha stipulato un accordo collettivo aziendale in data 3 maggio 2012 (con scadenza al 31 dicembre 2012) ai sensi dell'art. 26 del d.l. n. 98/2011, convertito nella l. n. 111/2011 e un successivo accordo in data 27 maggio 2013, ai sensi del DPCM 22 gennaio 2013, per la detassazione di emolumenti per l'incremento della produttività del lavoro (con scadenza al 31 dicembre 2013), nonché il fatto che in entrambi gli accordi sono stati previsti "premi variabili" e "ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione e l'efficienza organizzativa in coerenza con gli obiettivi di risultato", potrebbe essere utilmente valutata in ragione di quanto affermato dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 15 del 3 aprile 2013.

Nella Circolare n. 15/2013, infatti, l'agevolazione sembrerebbe da riconoscersi trattandosi di "corresponsione di voci retributive corrisposte solo al termine di un periodo annuale" essendo proprio l'esempio offerto dal Ministero quello della "corresponsione di premi di produttività sulla base delle risultanze circa il realizzarsi di obiettivi su base annua". D'altronde, sempre nella medesima circolare ministeriale, è prevista la procedura di "autodichiarazione" laddove i contratti collettivi aziendali sottoscritti

in vigore della previgente disciplina prevedessero l'erogazione di una "retribuzione di produttività" coincidente con una o con entrambe le nozioni contenute del DPCM 22 gennaio 2013, al fine di rendere applicabile l'agevolazione fin dal 1° gennaio 2013. In questo senso sembra essersi espressa anche l'Agenzia delle Entrate con Circolare n. 11/E del 30 aprile 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. 3 del 20 gennaio 2014 - Attività di formazione in azienda.

L'operatore economico che intenda espletare una attività formativa finalizzata alla assunzione di personale dipendente in occasione dell'avvio di una nuova attività deve aver cura di assicurare che l'attività formativa e di *training* possa avvenire senza alcuna commistione con l'attività lavorativa e al di fuori della struttura lavorativa in apposite aule dedicate esclusivamente alla formazione, sia rivolgendosi a strutture pubbliche, sia facendo riferimento a soggetti privati autorizzati.

La presenza in un luogo di lavoro, in abiti da lavoro, di soggetti intenti a svolgere attività lavorativa che si pretende di voler individuare come "corsi", espone inevitabilmente l'azienda ai rilievi sanzionatori da parte degli organi di vigilanza.

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

Quesito n. 4 del 5 febbraio 2014 - Diritto di precedenza.

Con riferimento al diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente già assunto a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi, ovvero del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, riconosciuto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, l'Inps ha manifestato espressamente il proprio indirizzo nella Circolare n. 131/2013, punto 5.2 (*«al riguardo si evidenzia che - tranne casi particolari - non spetta l'incentivo, se la trasformazione interviene oltre i primi sei mesi del rapporto a termine, perché il lavoratore ha nel frattempo maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 5, comma 4-quater, D.Lgs. n. 368/2001»*) e con Circolare n. 137/2012 (*«l'incentivo potrà essere riconosciuto qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano preventivamente offerto l'assunzione al lavoratore titolare del diritto»*).

Sulla questione, in precedenza, si era espresso il Ministero del Lavoro con Circolare n. 13/2008 affermando che *«i diritti di precedenza (...) possono essere esercitati a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro»*.

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

Quesito n. 5 del 5 febbraio 2014 - Tutor apprendistato.

Il "*Testo Unico dell'apprendistato*", contenuto nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, prevede, all'art. 2, comma 1, *lett. d)*, che il datore di lavoro deve garantire all'apprendista la presenza di un tutore o di un referente aziendale idoneo ad affiancarlo nel percorso lavorativo e formativo secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Tale disposizione trova attuazione da parte della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

In ogni caso, occorre tenere presente che il tutor o referente ha il compito di garantire l'intero percorso formativo dell'apprendista, come definito nel piano formativo individuale, e favorirne la piena integrazione tra la formazione esterna all'azienda e la formazione formale e non formale sul luogo di lavoro.

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

Quesito n. 6 del 5 febbraio 2014 - Lavoro accessorio per lavoro domestico.

Con riferimento al lavoro 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*".

Tuttavia, con particolare riguardo al lavoro domestico si segnala che è stato affermato nella Circolare Inps n. 44 del 24 marzo 2009, seppure con riferimento al quadro normativo previgente, che il ricorso ai *voucher* per i lavori domestici può essere effettuato solamente per quelle attività, che per la loro natura accessoria, non sono assistite da alcuna tutela previdenziale e assicurativa, quindi attività non riconducibili né a un rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge (il rapporto di lavoro domestico, di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339 ha uno specifico obbligo assicurativo previsto dal D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403), né a regolamentazioni contrattuali afferenti a tale ambito lavorativo (CCNL del 16 febbraio 2007). Al di fuori di tali fattispecie, non possono formare oggetto di prestazioni retribuite mediante buoni lavoro i rapporti di lavoro domestico caratterizzati da prestazioni non occasionali e a carattere continuativo. anche se rese con le modalità del lavoro ripartito o anche per un numero limitato di ore. In tali ipotesi, secondo la Circolare n. 44/2009, trovano applicazione le vigenti disposizioni in materia previdenziale ed assicurativa con relativo obbligo di comunicazione riguardante l'instaurazione, la proroga, la trasformazione e la cessazione del rapporto medesimo. Peraltro anche il "*Vademecum Buoni Lavoro*" del 4 agosto 2009, realizzato congiuntamente dal Ministero del Lavoro e dall'Inps, ancora facendo riferimento al quadro normativo

previgente, ha chiarito che il lavoro domestico accessorio riguarda le prestazioni *“svolte esclusivamente in maniera occasionale, discontinua e saltuaria per far fronte ad esigenze familiari relative alla cura della famiglia e della casa che non presentano il carattere dell’abitudine”*, elencando fra esse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il *babysitting* e il *dogsitting*.

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

Quesito n. 7 del 5 febbraio 2014 - Licenziamento di un apprendista.

Ai sensi dell’art. 2, comma 1, *lett. l)*, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (*“Testo Unico dell’apprendistato”*), si fa divieto ad entrambe le parti del rapporto di apprendistato di recedere dal contratto durante il periodo di formazione senza una giusta causa o un giustificato motivo. In effetti, ai sensi dell’art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 167/2011 l’apprendistato è un *«contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani»*, pertanto, l’apposizione del termine è funzionale alla speciale finalità del contratto in quanto strettamente correlata con il profilo causale rappresentato dalla formazione: alla scadenza del termine previsto per il periodo di formazione da impartire all’apprendista, salvo disdetta ex art. 2118 cod.civ., il rapporto di lavoro prosegue con la sola variazione dell’inquadramento del lavoratore qualificato.

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

Infine si rammenta che la Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 del superiore Ministero occupandosi della corretta applicazione dell’art. 2, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 167/2011, inserito dalla legge n. 92/2012, circa il nuovo obbligo legale di stabilizzazione degli apprendisti occupati nei tre anni precedenti, al rispetto del quale è subordinata l’assunzione di ulteriori apprendisti, ha escluso dal computo soltanto i casi di: recesso nel periodo di prova; dimissioni; licenziamento per giusta causa.

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

Quesito n. 8 del 5 febbraio 2014 - Formazione trasversale in apprendistato professionalizzante.

In argomento, nella Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 il Ministero del Lavoro ha fornito 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*». In particolare, riguardo all'apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere), secondo la Circolare n. 5/2013 le responsabilità datoriali derivanti, anche sul piano sanzionatorio, da un inesatto od omesso adempimento degli obblighi formativi devono essere evidenziate differentemente in base alla natura della formazione che risulta mancante, vale a dire se trattasi *“di formazione trasversale o di formazione di tipo professionalizzante o di mestiere”*.

Con specifico riferimento alla formazione trasversale, disciplinata dalla apposita normativa regionale e gestita dalle Regioni, se la normativa regionale qualifica come “facoltativa” la formazione trasversale, non sussiste alcun obbligo e quindi nessuna sanzione, ma neppure la disposizione potrà essere adottata dal personale ispettivo. Tuttavia, se il contratto collettivo applicato ha posto in capo *“al datore di lavoro l'obbligo di erogare anche la formazione trasversale”* (nei casi in cui manchi o ritardi l'intervento regionale), allora ciò determina un inevitabile *“ampliamento”* dello spettro operativo della responsabilità formativa del datore di lavoro, con conseguente applicazione, in caso di omissione totale o parziale, dei provvedimenti sanzionatori ovvero della disposizione da parte degli ispettori 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. 9 del 5 febbraio 2014 - Orario di lavoro part-time su LUL e contratto individuale.

L'indicazione dell'orario di lavoro del lavoratore assunto a tempo parziale nel contratto individuale è sempre obbligatoria. In effetti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, lett. b), del d.lgs. n. 61/2000 deve intendersi «per *“tempo parziale”* l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore», che risulti comunque inferiore a quello a tempo pieno (orario normale di lavoro di cui all'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 66/2003 o all'eventuale minor orario normale fissato dal contratto collettivo applicato. L'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 61/2000 stabilisce, inoltre, che nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere *«contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno»* e tale previsione è tutelata con specifica sanzione dal successivo art. 8, comma 2, del medesimo decreto secondo cui, testualmente: *«L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'art. 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro»*.

Quanto al Libro unico del lavoro, ai sensi del comma secondo dell'art. 1 del D.M. 9 luglio 2008, ciascuna annotazione relativa allo stato di presenza o di assenza dei lavoratori deve essere effettuata utilizzando una causale precisamente identificata e inequivoca. L'ultimo periodo della disposizione citata prevede che *«in caso di annotazione tramite codici o sigle, il soggetto che cura la tenuta del libro unico del lavoro rende immediatamente disponibile, al momento della esibizione dello stesso, anche la decodificazione utile alla piena comprensione delle annotazioni e delle scritturazioni effettuate»*. Più specificamente, infine, con riferimento alla presenza in servizio e alla registrazione della prestazione lavorativa la legge prevede che in merito ai lavoratori subordinati retribuiti in misura fissa o a giornata intera o con riferimento a periodi di tempo superiori il datore di lavoro deve procedere ad annotare solo la giornata di presenza al lavoro. Permane, tuttavia, anche per tali lavoratori l'obbligo di indicare la causale specifica relativa alle assenze registrate. Sul punto il Ministero del Lavoro chiarisce che i soggetti per cui si possono non registrare analiticamente le ore di lavoro sono quelli non assoggettati ai limiti previsti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro di cui al D.Lgs. n. 66/2003 (ad es. personale con mansioni direttive, capi reparto, dirigenti, quadri). Solo per tali categorie di lavoratori, dunque, è possibile registrare nel libro unico del lavoro soltanto l'orario contrattuale più eventuali assenze o annotare col segno "P" identificativo della presenza con evidenziazione delle assenze. Analogamente il Ministero del Lavoro ha stabilito per i docenti delle scuole private (risposta ad interpello 25 marzo 2009, n. 32, che fa obbligo di tener conto della documentazione da cui l'orario è decifrabile in concreto come il piano delle lezioni e i documenti di programmazione didattica), per gli sportivi professionisti (risposta ad interpello 25 marzo 2009, n. 34) e per i lavoratori mobili dell'autotrasporto (risposta ad interpello 31 luglio 2009, n. 63, con l'obbligo di far riferimento ai cronotachigrafi analogici e digitali). Per tutti gli altri lavoratori devono essere registrate analiticamente anche le ore 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. 10 del 24 febbraio 2014 - lavoro a chiamata negli ospedali.

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 e le innovazioni apportate dal d.l. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013, in presenza delle attività di cui al D.M. 23 ottobre 2004 che ha determinato, in via provvisoria, e comunque in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile, in via generale, procedere alla stipula di contratti di lavoro a chiamata, con un rinvio integrale alle *«tipologie di attività»* indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. A tale riguardo il Ministero del Lavoro, già con la Circolare n. 4/2005, ha chiarito che il richiamo alle tipologie di attività contenute nel 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. Più di recente, con

risposta ad interpello n. 7 del 30 gennaio 2014, il Ministero ha affermato che la categoria del “personale addetto ai servizi igienici sanitari” nei “posti di pubblica assistenza” di cui al punto n. 21 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 deve riferirsi “solo a servizi igienici sanitari (...) resi all’interno di strutture di pubblica assistenza”, non sembrando tale definizione idonea a coprire strutture ospedaliere private.

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

Quesito n. 11 del 24 febbraio 2014 - Attività di onoranze funebri nell’artigianato.

Si fa presente che con nota prot. n. 4037 del 21 febbraio 2014 la superiore Direzione generale per l’attività ispettiva – Divisione III, riscontrando direttamente codesta Associazione ha evidenziato la possibilità di attivare la procedura ad interpello di cui all’art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, invitando a segnalare in maniera circostanziata eventuali situazioni e fenomeni concreti di interposizione illecita e di elusione delle garanzie a tutela dei lavoratori.

Quesito n. 12 del 24 febbraio 2014 - CCNL per imprese di pulizie artigiane.

Il CCNL Imprese artigiane del settore dei servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione del 12 luglio 1999, scaduto il 30 giugno 2003, è stato dichiarato decaduto unilateralmente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie dello stesso il 13 marzo 2009. Tuttavia, il medesimo contratto collettivo può considerarsi attualmente ufficialmente in vigore perché non disdetto dalle Associazioni di categoria dei datori di lavoro firmatarie dello stesso. Pertanto ove l’azienda sia aderente ad una delle Associazioni firmatarie il CCNL potrà essere applicato, fermi restando gli adeguamenti retributivi di cui all’Accordo del 29 luglio 2004 e i successivi dettati dall’Accordo interconfederale 15 dicembre 2009 di adeguamento dei minimi tabellari di retribuzione a partire dal 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. 13 del 24 febbraio 2014 - CCNL per imprese di pulizie artigiane.

Il CCNL Imprese artigiane del settore dei servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione del 12 luglio 1999, scaduto il 30 giugno 2003, è stato dichiarato decaduto unilateralmente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie dello stesso il 13 marzo 2009. Tuttavia, il medesimo contratto collettivo può considerarsi attualmente ufficialmente in vigore perché non disdetto dalle Associazioni di categoria dei datori di lavoro firmatarie dello stesso. Pertanto ove l’azienda sia aderente ad una delle Associazioni firmatarie il CCNL potrà essere applicato, fermi restando gli adeguamenti retributivi di cui all’Accordo del 29 luglio 2004 e i successivi dettati dall’Accordo interconfederale 15 dicembre 2009 di adeguamento dei minimi tabellari di retribuzione a partire dal 2010.

Tuttavia, nel caso in cui l'azienda non sia aderente alle Associazioni firmatarie del CCNL pulizie artigianato e dalla dichiarata decadenza abbia adottato il contratto collettivo nazionale di lavoro delle aziende industriali, al lavoratore dovrà seguitarsi a garantire l'attuazione del CCNL successivamente scelto dal datore di lavoro in base alla valutazione di appartenenza al settore, ritenuto più aderente alla realtà aziendale rispetto a quello del comparto artigiano scaduto. In ogni caso la soluzione scelta sembra poter tutelare l'azienda da qualsiasi pretesa migliorativa, sul piano retributivo, che potrebbe essere astrattamente avanzata in sede di contenzioso dal lavoratore, qualora gli fosse stato applicato il CCNL Imprese artigiane del settore dei servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione del 12 luglio 1999.

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

Quesito n. 14 del 24 febbraio 2014 - Applicabilità del lavoro accessorio negli appalti.

Il Ministero del Lavoro con Circolare n 4 del 18 gennaio 2013 ha ribadito che le prestazioni di lavoro accessorio devono essere *“rivolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione stessa, senza il tramite di intermediari”*, rafforzando il concetto secondo cui l'utilizzo del buono lavoro (*voucher*) è consentito esclusivamente in caso di *“rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale”*, dovendosi ritenere del tutto esclusa e, quindi, illecita, la scelta di una impresa di *“reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto e della somministrazione”*. In questo senso, peraltro, anche la successiva Circolare INPS n. 49 del 29 marzo 2013 che evidenzia espressamente il *“divieto di utilizzo del lavoro occasionale accessorio nell'ambito degli appalti di servizi e contratti di somministrazione di manodopera”*.

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

Quesito n. 15 del 24 febbraio 2014 - Lavoro intermittente con requisiti soggettivi.

In base alla normativa oggi vigente è possibile svolgere prestazioni di lavoro intermittente, in base al secondo comma dello stesso art. 34, assumendo con tale tipologia contrattuale lavoratori che presentino i seguenti requisiti soggettivi: persone **con meno di 24 anni di età – ma soltanto per svolgere le prestazioni contrattuali entro il venticinquesimo anno di età** – ovvero persone con più di 55 anni di età.

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. 16 del 24 febbraio 2014 - Esclusione base di computo per legge n. 68/1999.

L'art. 5, comma 2, ultimo periodo, della legge n. 68/1999, come modificato dall'art. 6, comma 2-ter, del d.l. n. 70/2011, convertito in legge n. 106/2011, stabilisce che *“fermo restando l'obbligo del versamento del contributo di cui al comma 3 al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento, la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesti l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo”*. Con nota n. 16522 del 12 dicembre 2013 il Ministero del Lavoro ha corretto il refuso presente nel testo normativo precisando che deve farsi correttamente riferimento al tasso del 60 per mille indicato nel D.M. 12 dicembre 2000. Inoltre si specifica che la previsione deve essere interpretata – tanto per collocazione sistematica quanto per dettato letterale – quale ipotesi di esclusione dalla base di computo, per la quale è espressamente previsto che la procedura di esonero sia sostituita da una autocertificazione del datore di lavoro che attesti l'esclusione di tali lavoratori dalla base di computo. nell'autocertificazione lo strumento sufficiente per l'esonero. In questo senso anche una FAQ presente nel portale istituzionale www.cliclavoro.gov.it dove si trova scritto: *“L'interpretazione conservativa e teleologica impone di considerare la norma pienamente operante, nella corretta interpretazione riferita ad un tasso di premio ai fini Inail pari o superiore al 60 per mille. Il riferimento al pagamento del tasso di premio pari o superiore al 60 per mille deve intendersi al tasso indicato dal DM 12 dicembre 2000 e non al tasso specifico aziendale, che penalizzerebbe proprio le imprese che registrano andamenti infortunistici positivi o effettuano investimenti in prevenzione. La norma va interpretata, sia per la collocazione sistematica che per il dato letterale, come una ipotesi di esclusione dalla base di computo, per la quale è espressamente indicato nell'autocertificazione lo strumento sufficiente per l'esonero”*. Sembra, pertanto, doversi ritenere che si tratti di una nuova ipotesi di esclusione dalla base di computo, rispetto alla quale, quindi, parrebbe non operare il contributo esonerativo.

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

Quesito n. 17 del 24 febbraio 2014 - Apprendistato in regime di part-time.

Per quanto concerne la legittimità dell'apprendistato in regime di lavoro a tempo parziale deve ritenersi ancora attuale il riferimento alla Circolare n. 102 del 26 agosto 1986 con la quale il Ministero del

Lavoro si esprime per la piena compatibilità del contratto di apprendistato con una organizzazione del tempo di lavoro in regime di *part-time*. Residua, peraltro, in capo agli organismi ispettivi, ministeriali e previdenziali, una valutazione della compatibilità del regime ad orario ridotto rispetto a quello contrattuale, con la effettiva possibilità, per l'apprendista assunto a tempo parziale, di seguire la formazione e l'addestramento secondo quanto stabilito dal D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, contenente il «*Testo Unico dell'apprendistato*» (cfr. Circolari del Ministero del Lavoro n. 46 del 30 aprile 2001 e n. 5 del 21 gennaio 2013). Il Ministero del Lavoro ha anche chiarito che non esiste una articolazione minima di orario settimanale da osservarsi nello stipulare un contratto di apprendistato in regime di *part-time*, precisando, tuttavia, che la riduzione oraria non deve essere di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative (cfr. Circolare n. 34 del 29 settembre 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. 18 del 24 febbraio 2014 - Lavoro accessorio e percettori di ammortizzatori sociali.

Al momento non risulta essere stata prorogata per il 2014 la possibilità di utilizzare il lavoro accessorio (*voucher*), entro 3000 euro di corrispettivo, per i percettori di ammortizzatori sociali con possibilità di cumulo dei redditi. Ne consegue che l'eventuale utilizzo di prestazioni di lavoro accessorio rese da parte di tali soggetti, fatte salve eventuali novità normative in corso d'anno, inciderà sui profili economici 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. 19 del 24 febbraio 2014 - CCNL Calzature piccola e media industria.

L'individuazione del contratto collettivo di diritto comune da applicare al singolo rapporto di lavoro, va formalmente ricercata interpretando la volontà delle organizzazioni sindacali stipulanti e quella delle parti individuali che alla contrattazione intendono fare riferimento. La giurisprudenza, tuttavia, applica l'art. 2070 cod.civ. per cui si può determinare il CCNL applicabile secondo l'attività esercitata dall'imprenditore (in tal caso, per quanto rappresentato, il CCNL gomma e plastica sembrerebbe più coerente di quello industria calzaturiera). D'altro canto, sempre in sede giurisprudenziale, si è valutata la determinazione giudiziale della retribuzione sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost. e, in tal caso, «*il ricorso al criterio della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro, fissato dall'art. 2070 cod. civ., è consentito (...) quando non risulti applicato alcun contratto collettivo e sia dedotta l'inadeguatezza della retribuzione contrattuale ex art. 36 Cost. rispetto all'effettiva attività lavorativa esercitata*» (Cass., 29 luglio 2000, n. 10002; Cass., S.U., 26 marzo 1997, n. 2665). Peraltro, per la scelta fra più CCNL *leader* in quanto tutti idoneamente rappresentativi come per legge, il datore di lavoro deve attenersi inevitabilmente all'effettivo inquadramento ai fini previdenziali seguendo la classificazione operata ai sensi dell'art. 49 della legge 9

marzo 1989, n. 88 (Cass. 12 giugno 2003, n. 9459), in quanto lo specifico rilievo pubblicistico delle previsioni in materia previdenziale non lascia spazio a scelte discrezionali di autodeterminazione normativa.

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

Quesito n. 20 del 10 marzo 2014 - Frazionabilità della prestazione in part-time CCNL Turismo.

Per effetto delle previsioni contenute nell'art. 49 del CCNL Turismo Industria, possono essere stipulati, con studenti, contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali per il *week-end* (diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite previo accordo di secondo livello), in tal caso la prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata, ma sono frazionabili le prestazioni lavorative di durata pari o superiore a quattro ore giornaliere, ad esempio frazionate in due turni da due ore.

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

Quesito n. 21 del 10 marzo 2014 - Contratto di lavoro intermittente nel trasporto merci.

Nonostante la previsione normativa che richiama esplicitamente il *"personale addetto ai trasporti di persone e di merci"* al punto n. 8 della tabella di cui al R.D. n. 2657/1923, come vigente per effetto dell'espresso richiamo da parte del D.M. 23 ottobre 2004, il vigente CCNL Trasporti Merci e Logistica, al Capitolo III (Mercato del lavoro) sancisce che *"per quanto attiene il lavoro a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti e stante la situazione congiunturale del settore, le parti convengono di non applicarli al settore"*.

Pertanto, il ricorso al lavoro intermittente potrà essere attuato, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 34 e seguenti del d.lgs. n. 276/2003, solo per le ragioni soggettive e, quindi, con riferimento a soggetti 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.

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), 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 (cfr. Circolare n. 35 del 29 agosto 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. 22 del 10 marzo 2014 - Lavoro accessorio per attività di pulizie.

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”* (rivalutati dall'Inps con Circolare n. 28 del 26 febbraio 2014 pari a: 5.050 euro netti, lordi 6.740 euro, per la totalità dei committenti nel corso di un anno solare, 2.020 euro netti, lordi 2.690 euro, in caso di committenti imprenditori commerciali o professionisti nel corso di un anno solare).

Si tenga ben presente, tuttavia, che il Ministero del Lavoro con Circolare n. 4 del 18 gennaio 2013 ha ribadito che le prestazioni di lavoro accessorio devono essere *“rivolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione stessa, senza il tramite di intermediari”*, rafforzando il concetto secondo cui l'utilizzo del buono lavoro (*voucher*) è consentito esclusivamente in caso di *“rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale”*, dovendosi ritenere del tutto esclusa e, quindi, illecita, la scelta di una impresa di *“reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto e della somministrazione”*. In questo senso, peraltro, anche la successiva Circolare INPS n. 49 del 29 marzo 2013 che evidenzia espressamente il *“divieto di utilizzo del lavoro occasionale accessorio nell'ambito degli appalti di servizi e contratti di somministrazione di manodopera”*.

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

Quesito n. 23 del 10 marzo 2014 - Lavoro intermittente per accompagnamento di persone non vedenti.

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.

Si segnala, tuttavia, che soltanto una interpretazione estensiva del punto n. 8 della tabella di cui al R.D. n. 2657/1923 che permette l'utilizzo di contratti di lavoro intermittente per le prestazioni del *“personale addetto ai trasporti di persone e di merci”*, potrebbe consentire eventualmente l'utilizzo della tipologia contrattuale esaminata con riguardo all'addetto all'accompagnamento, e non al mero trasporto, di persone non vedenti, sul punto, pertanto, indicazioni di carattere generale dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 24 del 17 marzo 2014 - *Voucher* e pulizie condominiali.

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”*.

Si tenga presente, tuttavia, che il Ministero del Lavoro con Circolare n. 4 del 18 gennaio 2013 ha ribadito che le prestazioni di lavoro accessorio devono essere *“rivolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione stessa, senza il tramite di intermediari”*, rafforzando il concetto secondo cui l'utilizzo del buono lavoro (*voucher*) è consentito esclusivamente in caso di *“rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale”*, dovendosi ritenere del tutto esclusa e, quindi, illecita, la scelta di una impresa di *“reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto e della somministrazione”*. In questo senso, peraltro, anche la successiva Circolare INPS n. 49 del 29 marzo 2013 che evidenzia espressamente il *“divieto di utilizzo del lavoro occasionale accessorio nell'ambito degli appalti di servizi e contratti di somministrazione di manodopera”*.

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

Quesito n. 25 del 17 marzo 2014 - Limiti economici di utilizzo dei voucher.

Con riferimento al lavoro occasionale accessorio, di cui all'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 7, comma 2, del d.l. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013, *i limiti di carattere economico* previsti dalla norma sono stati rivalutati dall'Inps con Circolare n. 28 del 26 febbraio

2014 e sono pari a: 5.050 euro netti, lordi 6.740 euro, per la totalità dei committenti nel corso di un anno solare; 2.020 euro netti, lordi 2.690 euro, in caso di committenti imprenditori commerciali o professionisti nel corso di un anno solare.

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

Quesito n. 26 del 17 marzo 2014 - Voucher e sicurezza sul lavoro.

Ai sensi dell'art. 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, ai sensi dell'art. 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, le norme generali e speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

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

Quesito n. 27 del 17 marzo 2014 - Dimissioni della lavoratrice domestica madre.

Alla stregua delle lavoratrici che rassegnano le dimissioni per motivi di giusta causa, anche il caso delle dimissioni della lavoratrice madre alla scadenza del congedo per maternità obbligatoria resta escluso dall'obbligo di preavviso (art. 24, comma 4, CCNL 16 luglio 2013 FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL, FEDERCOLF, FIDALDO e DOMINA). In tale ultima fattispecie, dunque, si ha l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro, previa convalida obbligatoria delle dimissioni da parte della Direzione Territoriale del Lavoro, mentre la collaboratrice domestica sembrerebbe avere diritto a ricevere l'indennità di mancato preavviso (in analogia a quanto previsto dall'art. 39, comma 6, CCNL per le dimissioni per giusta causa).

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

Quesito n. 28 del 17 marzo 2014 - Obbligo di notifica preliminare.

L'effettuazione della notifica preliminare è obbligatoria, in base alle previsioni dell'art.99 del d.lgs. n. 81/2008, per i cantieri temporanei o mobili, intesi come luoghi in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile di cui all'Allegato X del medesimo decreto. Essa deve essere predisposta ed effettuata, nonché successivamente aggiornata se ne sussistono i presupposti, per i cantieri nei quali è prevista la presenza di più imprese esecutrici (anche non contemporanea) fin dall'inizio dei lavori o per effetto di

varianti sopravvenute in corso d'opera oppure quando nel cantiere opera una sola impresa per una entità presunta di lavoro non inferiore a 200 uomini-giorno (entità presunta del cantiere rappresentata dalla somma delle giornate lavorative previste per la realizzazione dell'opera). Pertanto se nel cantiere opera una sola impresa e l'entità presunta del lavoro è inferiore a quella prevista dal d.lgs. n. 81/2008 non sussiste l'obbligo di notifica preliminare.

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

Quesito n. 29 del 17 marzo 2014 - Contratto part-time CCNL Turismo.

Nella Circolare 29 settembre 2010, n. 34 il Ministero del Lavoro ha riconosciuto che *“sono tradizionalmente connotate da periodi di lavoro frazionati le attività di ristorazione e le attività di pulizie, ivi compresa la pulizia e il riassetto delle camere d'albergo”,* precisando che rientra *“nella fattispecie dei periodi di lavoro frazionati il cosiddetto “turno spezzato”, fermo restando l'obbligo di rispettare la durata dell'orario giornaliero prevista dal CCNL Turismo”*. Con riferimento al lavoratore a tempo parziale, tuttavia, le norme del CCNL stabiliscono che la prestazione minima lavorativa giornaliera fino a 4 ore non può essere frazionata nell'arco della giornata.

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

Quesito n. 30 del 17 marzo 2014 - Lavoro accessorio e percettori di indennità di sostegno al reddito.

Con la legge n. 27 febbraio 2014, n. 15 che ha convertito, con modificazioni, il decreto-legge 31 dicembre 2013, n. 150 (cosiddetto “decreto mille proroghe”) è stata prorogata (art. 8 del decreto-legge n. 150/2013) per il 2014 la possibilità di utilizzare il lavoro accessorio (*voucher*), entro 3000 euro di corrispettivo, per i percettori di ammortizzatori sociali (titolari di indennità di sostegno del reddito) con possibilità di cumulo dei redditi fino al predetto importo.

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

Quesito n. 31 del 31 marzo 2014 - Contratto *part-time* CCNL Turismo limite 4 ore per frazionabilità.

Nel contesto dell'art. 49 del CCNL Turismo Industria (sia pure con riferimento al cd. *part-time week-end*), si rinviene la previsione contrattuale in forza della quale la prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non può essere frazionata nell'arco della giornata.

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

Quesito n. 32 del 31 marzo 2014 - Trasformazione in lavoro subordinato di associato in partecipazione con apporto di lavoro e stabilizzazione.

La trasformazione di un rapporto di lavoro da associato in partecipazione in lavoro subordinato a tempo indeterminato, mutando le condizioni sostanziali di svolgimento della prestazione lavorativa che da autonoma passa a eterodeterminata, non comporta – fermo restando il rispetto degli adempimenti obbligatori per legge (comunicazioni di cessazione e di instaurazione dei rapporti di lavoro, denunce contributive e assicurative, libro unico del lavoro) – alcuna particolare ipotesi sanzionatoria.

La procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 7-bis del d.l. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013, prorogata dall'art. 1, comma 133, della legge n. 147/2013 (cfr. Circolari Inps 14 gennaio 2014, n. 3 e 5 dicembre 2013, n. 167), riguarda i datori di lavoro che avevano contratti di associazione in partecipazione in essere o cessati da non più di cinque anni alla data di entrata in vigore della norma, anche se destinatari di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione dei relativi rapporti, i quali a seguito di contratto collettivo e atti di conciliazione individuali, possono trasformare le associazioni in partecipazione con apporto di lavoro in lavoro subordinato a tempo indeterminato (Circolare Ministero Lavoro n. 35 del 29 agosto 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. 33 del 31 marzo 2014 - Stabilizzazione associati in partecipazione vantaggi.

Il buon esito della procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 7-bis del d.l. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013, prorogata dall'art. 1, comma 133, della legge n. 147/2013 consente di trasformare le associazioni in partecipazione con apporto di lavoro in lavoro subordinato a tempo indeterminato (a seguito di contratto collettivo e atti di conciliazione individuali) con estinzione degli illeciti previsti dalle disposizioni in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali, relativamente ai pregressi rapporti di associazione, anche se connessi ad attività ispettiva già compiuta alla data di entrata in vigore della norma.

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

Quesito n. 34 del 31 marzo 2014 - Limite numerico tirocinanti.

I limiti numerici sanciti dalla Deliberazione della Regione Marche n. 1134 del 29 luglio 2013, ai sensi dell'art. 2, comma 2, della stessa non trovano applicazione per i tirocini formativi di tipo curriculare promossi dalle Università.

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

Quesito n. 35 del 31 marzo 2014 - Proroga contratti a termine in essere ex art. 1 del d.l. n. 34/2014.

In assenza di chiarimenti ministeriali in merito, occorre mantenere un atteggiamento prudentiale, stante quanto disposto dall'art. 11, comma 1, delle disposizioni sulla legge in generale, secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo, ma «*dispone solo per l'avvenire*» (cfr. Circolare Ministero del Lavoro n. 7 del 25 marzo 2008). Ove permanga l'incertezza interpretativa sulla estensione ai rapporti di lavoro a termine sorti con il limite di una sola proroga e a condizione che fosse richiesta da ragioni oggettive (stanti le differenti condizioni normative vigenti al momento genetico del contratto di cui si chiede, peraltro già prorogato una volta), le parti del contratto in scadenza possono stipulare un nuovo contratto a termine acausale prorogabile otto volte senza incertezze, ai sensi del d.lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 1 del d.l. n. 34/2014, rispettando gli intervalli temporali.

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

Quesito n. 36 del 31 marzo 2014 - Intervalli temporali per la successione dei contratti a termine dopo il d.l. n. 34/2014.

Anche per i nuovi contratti a termine acausali, si dovrà porre attenzione alla circostanza che dopo la scadenza del termine iniziale il lavoratore venga riassunto con un successivo contratto a tempo determinato rispettando gli intervalli temporali richiesti dalla legge – 20 giorni, se il contratto aveva durata superiore a sei mesi; 10 giorni, se aveva durata fino a sei mesi, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 368/2001 – i quali non sono stati rimodulati, né eliminati dal d.l. n. 34/2014.

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. 37 del 31 marzo 2014 - Durata del contratto di apprendistato.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, l'apprendistato è definito come «*contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*». Sul punto il Ministero del Lavoro con Nota n. 25014 del 13 luglio 2012 ha precisato che l'attuale definizione «*chiarisce in modo univoco la multicausalità del vincolo contrattuale*» (dimensione lavorativa e dimensione formativa), sottolineando che «*la durata del contratto di apprendistato è, in generale, da riferirsi sempre alla durata della sua componente formativa*», con la conseguenza che se gli obblighi formativi sono raggiunti prima dei termini fissati nel contratto, «*venendo meno con la formazione una componente causale e sostanziale dell'istituto, l'apprendistato si intende portato a buon fine e da quel momento decorrono per l'apprendista e per l'azienda i termini*» di preavviso per il recesso o per proseguire il rapporto. In ogni caso la durata del periodo formativo nel contratto di apprendistato è determinata in ragione della norma e della contrattazione collettiva: nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale la durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica e del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni ovvero quattro anni nel caso di diploma quadriennale regionale; nell'apprendistato professionalizzante accordi interconfederali e contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento; mentre la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per attività di ricerca e di alta formazione è rimessa integralmente alle Regioni.

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

Quesito n. 38 del 31 marzo 2014 - Interposizione di manodopera.

Nel caso in cui una azienda stipuli con altra impresa un apposito contratto commerciale di gestione di un segmento di attività (singolo reparto di azienda di commercio al dettaglio), la gestione di tale segmento dovrà essere espletata dall'impresa affidataria con il proprio personale dipendente senza commistione con i dipendenti dell'azienda cui apparteneva quel segmento di attività, il quale, inoltre, dovrà risultare fiscalmente, assicurativamente e contributivamente autonomo e distinto dall'originaria azienda. In caso contrario (come nel caso in cui per entrambe le aziende seguita ad operare esclusivamente il personale della azienda principale) possono sussistere elementi fortemente indiziari di una mera interposizione illecita di manodopera, penalmente sanzionata ai sensi del d.lgs. n. 276/2003.

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

Quesito n. 39 del 31 marzo 2014 - Apprendistato nei settori in cui il CCNL non disciplina il contratto ai sensi del d.lgs. n. 167/2011.

Con risposta ad interpello n. 4 del 5 febbraio 2013 il Ministero del Lavoro ha specificato che *“al fine di non ostacolare il ricorso all’istituto”,* anche qualora manchi *“un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza”* ovvero se il datore di lavoro si trova ad applicare un contratto collettivo nazionale di lavoro che non ha disciplinato l’apprendistato, *“si ritiene possibile che lo stesso datore di lavoro possa far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell’istituto”.*

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

Quesito n. 40 del 31 marzo 2014 - Assunzione del socio di SRL figlio dell’Amministratore unico.

Nell’ambito delle forme di lavoro prestato dai soci a favore delle società commerciali è necessario distinguere l’ipotesi di *socio d’opera* da quella di *socio lavoratore*. Nel primo caso il socio d’opera partecipa alla società conferendo un’attività lavorativa, suscettibile di una valorizzazione economica e in virtù della quale diviene appunto socio; per cui la prestazione dell’attività *latu sensu* “lavorativa” è presupposto per assumere la qualità di socio e viene espletata in adempimento di obblighi derivanti non da un contratto di lavoro subordinato, bensì dal contratto sociale. Nel secondo caso, al contrario, il socio svolge un’attività lavorativa a favore della società in virtù di un contratto di lavoro subordinato distinto da quello sociale. Benché non specificato nel quesito proposto, sembrerebbe potersi escludere che il socio della S.r.l. in questione sia socio d’opera della medesima, per cui il presente parere sembra dover essere riferito al tema della compatibilità tra una originaria posizione di socio e la posizione di dipendente che si intende cumulare alla prima. Sull’ammissibilità, in termini generali, della figura di *socio lavoratore* la dottrina e la giurisprudenza sono da tempo orientate in senso positivo e richiamano l’attenzione sulla sussistenza in concreto di un vincolo di subordinazione: una verifica in senso negativo sul ricorrere dei presupposti della subordinazione renderebbe certamente incompatibili le posizioni di socio e di dipendente laddove il dipendente non sia affettivamente “subordinato”. Anche l’INPS, affrontando la problematica dell’attività prestata in favore delle società di capitali dai soci non amministratori, ha affermato che il cumulo della qualità di semplice socio con quella di lavoratore subordinato è ammesso in via generale, precisando che deve essere comunque riscontrata e riscontrabile, in concreto, la ricorrenza di tutti i requisiti tipici del rapporto di lavoro subordinato (Circ. INPS n. 179/1989 – all. A).

Sulla base di quanto sopra esposto sarebbe pertanto teoricamente ammissibile un’assunzione del socio da parte della società S.r.l. in presenza, ovviamente, di un effettivo rapporto di subordinazione. Il caso proposto, tuttavia, necessita di un ulteriore approfondimento in considerazione dello stretto vincolo familiare che lega i soggetti interessati: si è, infatti, in presenza del socio lavoratore di una società amministrata dal padre dello stesso in qualità di amministratore unico. In merito ai rapporti lavorativi fra parenti si è formato un consolidato orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione che crea un distinguo tra *familiari conviventi* e *familiari non conviventi*: per i primi opererebbe una presunzione (seppur relativa) di gratuità delle prestazioni svolte; per la seconda ipotesi la presunzione sarebbe invece di normale

onerosità del rapporto, superabile con la dimostrata sussistenza di sicuri elementi in senso contrario. L'INPS, nel richiamare tale orientamento giurisprudenziale, precisa che i criteri ricavabili dalle pronunce della Suprema Corte si applicano principalmente nei rapporti instaurati nell'ambito delle imprese individuali, delle società di persone e delle attività non rientranti nel concetto di impresa, mentre nei confronti delle società di capitali (come nel caso di specie) trovano sicuramente minore applicazione in quanto la figura del datore di lavoro si identifica nella società e non nella persona degli amministratori (Circ. INPS n. 179/1989 – all. C). Pertanto, alla luce di tale precisazione dell'Istituto previdenziale, nel caso rappresentato, trattandosi di convivente del padre-amministratore unico della S.r.l., per superare l'eventuale presunzione di gratuità della prestazione effettuata a favore della società – e quindi procedere legittimamente alla sua assunzione – sarà necessario che il rapporto di lavoro sia effettivamente caratterizzato da tutti gli elementi identificativi di un rapporto di lavoro subordinato (assoggettamento al potere direttivo del familiare in qualità di datore di lavoro, retribuzione, mancanza di rischio, ecc.).

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