



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2014

(luglio-settembre)



*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 terzo trimestre dell'anno 2014 (luglio-settembre)** 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". Infine, tutte le risposte recano in conclusione la seguente precisazione: "Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124".*

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. 63 del 7 luglio 2014 - CCNL applicabile.
- Quesito n. 64 del 7 luglio 2014 - Rapporto di lavoro del socio accomandante.
- Quesito n. 65 del 16 giugno 2014 - Assunzione a termine per periodo estivo.
- Quesito n. 66 del 7 luglio 2014 - Comunicazioni per lavoro a turni e notturno.
- Quesito n. 67 del 7 luglio 2014 - Obbligo di stabilizzazione degli apprendisti.
- Quesito n. 68 del 11 luglio 2014 - CCNL studi professionali, assistente alla poltrona odontoiatria.
- Quesito n. 69 del 11 luglio 2014 - Scatti di anzianità.
- Quesito n. 70 del 11 luglio 2014 - Licenziamento del padre lavoratore.
- Quesito n. 71 del 11 luglio 2014 - Agenzie per il lavoro.
- Quesito n. 72 del 28 luglio 2014 - Computo dei contratti part-time.
- Quesito n. 73 del 28 luglio 2014 - Contratti a termine: limite del 20% e facoltà di assunzione per datori di lavoro fino a 5 dipendenti.
- Quesito n. 74 del 28 luglio 2014 - Limiti massimi quantitativi per assunzioni a tempo determinato.
- Quesito n. 75 del 28 luglio 2014 - Decorrenza effetti del licenziamento individuale.
- Quesito n. 76 del 28 luglio 2014 - Regolarità assunzione del coniuge e obblighi fiscali.
- Quesito n. 77 del 28 luglio 2014 - Contratto di lavoro intermittente.
- Quesito n. 78 del 28 luglio 2014 - Trasformazione rapporto di lavoro da full-time a part-time.
- Quesito n. 79 del 28 luglio 2014 - Associazione in partecipazione con il coniuge.
- Quesito n. 80 del 28 luglio 2014 - Applicazione agevolazioni ex lege n. 407/1990.
- Quesito n. 81 del 28 luglio 2014 - Computo dipendenti a tempo determinato.
- Quesito n. 82 del 28 luglio 2014 - Congedi per lutto.
- Quesito n. 83 del 1° agosto 2014 - Ferie spettanti a lavoratore LSU.
- Quesito n. 84 del 4 agosto 2014 - Applicazione contratti collettivi di secondo livello.
- Quesito n. 85 del 18 agosto 2014 - Apprendistato professionalizzante azienda artigiana CCNL Legno.
- Quesito n. 86 del 19 settembre 2014 - Contratto a chiamata e voucher settore turismo.
- Quesito n. 87 del 19 settembre 2014 - Delucidazioni sul calcolo dei requisiti dimensionali per l'applicazione della procedura di cui all'art. 7, l. n. 604/1966 e contratti a termine.
- Quesito n. 88 del 19 settembre 2014 - Disciplina del part-time verticale.
- Quesito n. 89 del 19 settembre 2014 - Assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 in regime di part-time e divieto assunzionale ex art. 1, d.l. n. 180/2008.
- Quesito n. 90 del 22 settembre 2014 - Apprendistato professionalizzate e distacco.
- Quesito n. 91 del 22 settembre 2014 - Variazione dell'attività aziendale e migrazione del CCNL.
- Quesito n. 92 del 22 settembre 2014 - Limiti numerici per le assunzioni a termine.
- Quesito n. 93 del 22 settembre 2014 - Contratto a tempo determinato e stagionalità.

Quesito n. 63 del 7 luglio 2014 - CCNL applicabile.

Per la scelta fra più CCNL *leader* in quanto tutti idoneamente rappresentativi come per legge, il datore di lavoro deve dunque attenersi inevitabilmente all'effettivo inquadramento ai fini previdenziali seguendo la classificazione operata ai sensi dell'art. 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88 (Cass. 12 giugno 2003, n. 9459), in quanto lo specifico rilievo pubblicistico delle previsioni in materia previdenziale non lascia alcuno spazio a scelte discrezionali di autodeterminazione normativa, mentre *“in relazione al trattamento economico e normativo dei lavoratori, è consentito alle parti sociali - sia pure nei limiti del rispetto dei diritti fondamentali garantiti al lavoratore dall'art. 36 Cost. - scegliere la contrattazione collettiva destinata a meglio regolare il rapporto, stante il principio di libertà sindacale e la non operatività dell'art. 2070 cod. civ. nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune”* (così Cass. 5 novembre 1999, n. 12345).

Quesito n. 64 del 7 luglio 2014 - Rapporto di lavoro del socio accomandante.

A norma dell'art. 2313 cod. civ. la società in accomandita semplice è una società di persone in cui i soci accomandatari rispondono solidalmente e illimitatamente delle obbligazioni sociali, mentre i soci accomandanti rispondono soltanto limitatamente alla quota conferita. Ai fini previdenziali è obbligatoria l'iscrizione di tutti i soci accomandatari in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente ai quali soli può essere conferita l'amministrazione della società per cui la qualifica di socio accomandatario di società in accomandita semplice comporta per sé stessa l'attribuzione degli obblighi di amministrazione e gestione della società. Il socio accomandante che presta attività lavorativa, invece, non è iscrivibile come titolare, mancando il requisito della responsabilità, egli può essere iscritto come familiare coadiutore ovvero come dipendente, purché ne ricorrano i presupposti. In particolare l'Inps, con Circolare n. 80 del 3 aprile 1993 e con Circolare n.179 dell'8 agosto 1989, ha precisato che *“proprio per la netta distinzione dai soci accomandatari, ai quali soltanto spetta l'amministrazione della società e fanno carico, senza limiti, le responsabilità ed i rischi dell'attività sociale, può essere riconosciuta la veste di lavoratori dipendenti ai soci accomandanti delle società in accomandita semplice, che rischiano nell'attività sociale soltanto la quota di partecipazione (purché non contravvengano il divieto di compiere atti di amministrazione, e purché il loro nome non figuri nella ragione sociale, nei quali casi risponderebbero illimitatamente e solidalmente verso i terzi e, quindi, si troverebbero in posizione incompatibile con quella di lavoratori dipendenti; inoltre, la normale subordinazione dell'accomandante rispetto all'accomandatario - prevista dal codice civile - diviene evanescente nel caso in cui l'accomandante risulti titolare della maggioranza del capitale sociale)”*. La giurisprudenza ritiene comunque configurabile un rapporto di lavoro subordinato tra la società e uno dei soci se la prestazione non integra un conferimento previsto dal contratto speciale e il socio presta la sua attività lavorativa sotto il controllo gerarchico di un altro socio munito di poteri di supremazia (Cass., sez. lav., 11 gennaio 1999, n. 216).

Quesito n. 65 del 16 giugno 2014 - Assunzione a termine per periodo estivo.

Il decreto-legge n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, nel modificare il d.lgs. n. 368/2001 ha previsto che i contratti a tempo determinato non devono risultare eccedenti il limite del 20% dei lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato dallo stesso datore di lavoro e che il computo deve essere operato con riguardo ai lavoratori in forza al 1° gennaio dell'anno in cui si opera la nuova assunzione a tempo determinato.

Derogano al limite del 20% i contratti a tempo determinato stipulati per ragioni di stagionalità, in base a quanto previsto dall'art. 10, comma 7, d.lgs. n. 368/2001 e secondo le specifiche previsioni contrattuali collettive (nel caso di specie rappresentato secondo quanto previsto dall'art. 28 del CCNL Turismo Confcommercio qualora l'attività di campeggio osservi nel corso dell'anno almeno un periodo di chiusura al pubblico).

Quesito n. 66 del 7 luglio 2014 - Comunicazioni per lavoro a turni e notturno.

Ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. n. 66/2003 l'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa ovvero con le organizzazioni territoriali dei lavoratori per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato; la consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni. Inoltre, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 67/2011, il datore di lavoro deve comunicare alla Direzione del lavoro competente per territorio e ai competenti istituti previdenziali, esclusivamente per via telematica – modello “LAV-NOT”, disponibile sul sito istituzionale del Ministero (www.lavoro.gov.it) –, anche per il tramite di consulenti del lavoro e associazioni di categoria, con periodicità annuale, l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, nel caso in cui occupi lavoratori notturni (art. 1, comma 1, *lett. b*), del D.Lgs. n. 67/2011).

Quesito n. 67 del 7 luglio 2014 - Obbligo di stabilizzazione degli apprendisti.

Il decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, ha profondamente inciso sugli obblighi di stabilizzazione, ovvero di conferma in servizio, degli apprendisti. In assenza di precise indicazioni da parte del superiore Ministero ci si deve limitare ad affermare quanto segue. Il nuovo comma 3-bis dell'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011 (come sostituito dall'art. 2, comma 1, lett. a), n. 2, del d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014), prevede che, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione in apprendistato di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, nei tre anni (36 mesi) che precedono la nuova assunzione in apprendistato. La norma, peraltro, conferma la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi, si ritiene quindi inferiori ma anche superiori, rispetto a quelli previsti dal comma 3-bis. La Circolare n. 5/2013 del Ministero ha affermato che il mancato rispetto degli oneri di stabilizzazione determina il disconoscimento dei contratti di apprendistato instaurati in violazione dei limiti, secondo un criterio cronologico, in base al momento della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, convertendolo in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, seppure senza l'applicazione della sanzione previdenziale prevista per la conversione del rapporto formativo (art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011). Ciò in forza dell'esplicita sanzione civile contenuta nell'ultimo periodo del comma 3-bis dell'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011, non modificato dal d.l. n.

34/2014, per cui in esito alla mancata prosecuzione del rapporto di lavoro nei termini previsti dalla legge, gli apprendisti assunti in sovrannumero devono essere «considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato (...) sin dalla data di costituzione del rapporto».

Quesito n. 68 dell'11 luglio 2014 - CCNL studi professionali, assistente alla poltrona odontoiatria.

L'art. 72, parte 5, lett. D), Area medico-sanitaria ed odontoiatrica, del CCNL Studi Professionali include nel livello terzo (III) i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela. A titolo esemplificativo il CCNL, elenca fra le figure appartenenti a questa categoria l'assistente di studio odontoiatrico (ASO). Inoltre con la denominazione di “assistente alla poltrona di studio odontoiatrico” si conferma l'inquadramento (in apprendistato) al III livello nell'Accordo territoriale del 20 giugno 2014 in materia di apprendistato per gli studi professionali della provincia autonoma di Bolzano – Sudtirolo che fa esplicito riferimento al CCNL Studi Professionali.

Quesito n. 69 dell'11 luglio 2014 - Scatti di anzianità.

Le Sezioni Unite della Cassazione, con sentenza n. 20074 del 23 settembre 2010, sono espressamente intervenute in materia di computo dell'anzianità di servizio maturata durante l'apprendistato, affermando che se il CCNL prevede l'istituto degli scatti di anzianità, la progressione degli aumenti retributivi automatici deve comprendere anche il periodo lavorativo svolto in costanza con le attività formative.

Quesito n. 70 dell'11 luglio 2014 - Licenziamento del padre lavoratore.

Il divieto di licenziamento per maternità e paternità (fino a un anno di età del bambino) tutela e interessa il genitore lavoratore che ha diritto a fruire del congedo (di maternità o di paternità) obbligatorio (cfr. artt. 28 e 54, co. 7, dlgs n. 151/2001).

Quesito n. 71 dell'11 luglio 2014 - Agenzie per il lavoro.

Le agenzie per il lavoro sono gli enti autorizzati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali a offrire i servizi relativi a domanda e offerta di lavoro (la disciplina è regolata dal d.lgs. del 10 settembre 2003, n. 276). Per operare devono iscriversi all'Albo informatico previa autorizzazione ministeriale rilasciata ai sensi dell'art. 4 d.lgs. n. 276/2003. Le Agenzie per il lavoro devono possedere i requisiti di elencati dall'art. 5 del d.lgs. n. 276/2003 per ottenere il rilascio dell'autorizzazione e l'iscrizione all'Albo, ma devono anche rispettare gli

obblighi (come ad esempio l'obbligo di effettuare comunicazioni a mezzo stampa internet, televisione o altri mezzi di informazione veritieri e identificabili, nonché l'obbligo della interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro, *clilavoro.gov.it*) e osservare i divieti (come ad esempio il divieto di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore) espressamente indicati dalla legge. Non ricevono finanziamenti pubblici in base al numero di iscritti. In questo senso è vietato alle Agenzie per il lavoro pubblicare e diffondere avvisi di offerte di lavoro false o inesistenti, come pure di richiedere compensi.

Quesito n. 72 del 28 luglio 2014 - Computo dei contratti part-time.

Come chiarito dalla Circolare n. 46/2001, l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000, stabilisce che in tutte le ipotesi in cui, per legge o per contratto collettivo, si rende necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale devono essere computati sommando l'orario concordato con ogni singolo lavoratore e *«raffrontando la somma con l'orario complessivo svolto dai lavoratori a tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore della sola frazione eccedente la somma come innanzi individuata e superiore alla metà dell'orario a tempo pieno»*. Precisamente, come ribadito dalla successiva Circolare n. 9/2004, *«i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale devono essere computati nell'organico aziendale in proporzione al tempo effettivo di lavoro»*.

Quesito n. 73 del 28 luglio 2014 - Contratti a termine: limite del 20% e facoltà di assunzione per datori di lavoro fino a 5 dipendenti.

L'art. 1 del d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, stabilisce espressamente che il tetto del 20% delle assunzioni a termine deve riferirsi ai soli lavoratori assunti a tempo indeterminato dallo stesso datore di lavoro e che il computo deve essere operato con riguardo ai lavoratori in forza al 1° gennaio dell'anno in cui si opera la nuova assunzione a tempo determinato. La norma prevede inoltre che il datore di lavoro che occupa fino a 5 dipendenti può sempre stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Quesito n. 74 del 28 luglio 2014 - Limiti massimi quantitativi per assunzioni a tempo determinato.

Sono esonerati dal tetto di cui all'art. 1 del d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, che fissa il limite del 20% per le assunzioni a termine, i datori di lavoro che effettuano assunzioni a tempo determinato per ragioni di stagionalità, comprese le attività previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni, ai sensi dell'art. 10, comma 7, lettera b), del d.lgs. n. 368/2001. Spetta ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi declinare espressamente gli ambiti di stagionalità (cfr. l'Accordo per il turismo del 16 giugno 2014 siglato da Federalberghi e Faita con le organizzazioni sindacali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs).

Quesito n. 75 del 28 luglio 2014 - Decorrenza effetti del licenziamento individuale.

L'intimazione del licenziamento contenente la comunicazione dei motivi è atto unilaterale recettizio, in materia trovano, quindi, applicazione gli artt. 1334 (produce effetto dal momento in cui viene a conoscenza del lavoratore al quale è destinato) e 1335 (si reputa conosciuto nel momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia) del codice civile. In particolare l'applicabilità dell'art. 1335 cod. civ. al licenziamento è stata sancita anche dalla giurisprudenza per cui la presunzione di conoscenza del licenziamento comunicato mediante lettera raccomandata si verifica col pervenire di essa all'indirizzo del lavoratore, come luogo ordinariamente destinato al ricevimento di notizie e perciò idoneo a determinare, secondo *l'id quod plerumque accidit*, la concreta possibilità della conoscenza della notizia. A tale possibilità sembra doversi fare riferimento per l'insorgenza della presunzione di legge, con l'onere per il destinatario di dare la prova di non averne avuto, senza colpa, notizia. In particolare, la Suprema Corte ha affermato che nel caso in cui la lettera raccomandata non sia stata consegnata per assenza del destinatario e di altra persona abilitata a riceverla, essa si presume conosciuta dal momento del rilascio del relativo avviso di giacenza presso l'ufficio postale (Cass. 24 aprile 2003, n. 6527). Inoltre la giurisprudenza ha anche precisato che "il rifiuto del destinatario di ricevere un atto unilaterale recettizio a lui indirizzato comporta che la comunicazione debba ritenersi regolarmente avvenuta, in quanto regolarmente giunta a quello che in quel momento era l'indirizzo del destinatario" (Cass. 3 novembre 2008, n. 26390). Dette indicazioni, peraltro, non valgono per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo intimati dai datori di lavoro soggetti alla procedura del tentativo di conciliazione obbligatoria preventiva presso la DTL introdotta dalla legge n. 92/2012.

Quesito n. 76 del 28 luglio 2014 - Regolarità assunzione del coniuge e obblighi fiscali.

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). Solo alla luce di tali indicazioni può essere astrattamente valutata la regolarità della assunzione quale lavoratore subordinato del coniuge da parte di un professionista. Quanto alle questioni di carattere esclusivamente fiscale le stesse devono essere rivolte alla competente Agenzia delle Entrate.

Quesito n. 77 del 28 luglio 2014 - Contratto di lavoro intermittente.

In base alla normativa oggi vigente è possibile svolgere prestazioni di lavoro intermittente assumendo con tale tipologia contrattuale lavoratori che presentino il requisito soggettivo anagrafico di avere una età inferiore ai 24 anni e comunque per svolgere le prestazioni contrattuali entro il venticinquesimo anno di età (art. 34, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 s.m.i.); ne consegue che il lavoratore che ha già compiuto 24 anni prima della instaurazione del rapporto di lavoro può essere assunto con contratto di lavoro a chiamata soltanto per le causali oggettive se ricorrono, ma non per quelle soggettive.

Quesito n. 78 del 28 luglio 2014 - Trasformazione rapporto di lavoro da full-time a part-time.

In base alle previsioni normative del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a *part-time* si realizza per mezzo di un accordo tra le parti che deve risultare da atto scritto, stipulato nei limiti e alle condizioni individuate dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Per effetto di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, della legge 12 novembre 2011, n. 183, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge di stabilità 2012)", a far data dal 1° gennaio 2012 non è più necessaria la convalida della trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente, in precedenza obbligatoria.

Quesito n. 79 del 28 luglio 2014 - Associazione in partecipazione con il coniuge.

La legge riconosce di poter stipulare un contratto di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro, di solo capitale ovvero di capitale misto a lavoro, anche con il coniuge. In effetti, ai sensi dell'art. 2549, comma 1, cod.civ. "*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*", mentre il secondo comma prevede specificamente 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*". Peraltro, la 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 superiore Ministero con Circolare n. 32 del 27 dicembre 2012). Quanto ai profili previdenziali la Circolare Inps n. 90 del 13 luglio 2005 ha affermato: "*i compensi erogati dall'imprenditore, anche per i rapporti di associazione in partecipazione, al coniuge, ai figli, affidati o affiliati, minori di età o permanentemente inabili al lavoro, nonché agli ascendenti, non concorrono a formare reddito per i loro percettori, in quanto non*

deducibili dal reddito d'impresa. Rilevato, inoltre, che i soggetti in questione non sono tenuti a dichiarare detti emolumenti nella denuncia dei redditi, deve dedursi che non sia configurabile, per gli stessi, un'obbligazione contributiva nei confronti della Gestione separata ai sensi dell'art. 43 della legge n. 326/2003".

Quesito n. 80 del 28 luglio 2014 - Applicazione agevolazioni ex lege n. 407/1990.

Le questioni attinenti esclusivamente alle procedure informatizzate Inps devono essere rivolte alle strutture competenti dell'Istituto previdenziale, le quali sole hanno competenza a fornire le indicazioni operative necessarie e corrette.

Quesito n. 81 del 28 luglio 2014 - Computo dipendenti a tempo determinato.

L'art. 1 del d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, stabilisce che il tetto del 20% delle assunzioni a termine deve riferirsi ai soli lavoratori assunti a tempo indeterminato dallo stesso datore di lavoro e che il computo deve essere operato con riguardo ai lavoratori in forza al 1° gennaio dell'anno in cui si opera la nuova assunzione a tempo determinato. Sono computabili nel limite del 20% i lavoratori assunti a termine dal datore di lavoro che non deve calcolare i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato ai quali ha fatto ricorso quale utilizzatore.

Quesito n. 82 del 28 luglio 2014 - Congedi per lutto.

L'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 stabilisce che la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado. Il codice civile (artt. 74-78) riferisce il vincolo di parentela al rapporto che lega tra loro le persone che discendono da uno stesso stipite (sono parenti di secondo grado: fratelli e sorelle, nonni e nipoti); fra nuora e suocero si ha invece vincolo di affinità di primo grado (vincolo che unisce un coniuge ai parenti dell'altro coniuge). Disposizioni più vantaggiose possono essere contenute nei contratti collettivi di riferimento, in effetti molti contratti collettivi estendono la tutela legale in senso più favorevole ai lavoratori, ricomprendendovi anche il vincolo di affinità, quindi l'analisi del caso di specie va operata verificando attentamente il CCNL applicato dall'azienda interessata.

Quesito n. 83 del 1° agosto 2014 - Ferie spettanti a lavoratore LSU.

Il primo alinea del paragrafo 3) del Vademecum operativo concordato con Inps, Inail e Provincia di Macerata nel 2010 recita testualmente: *“Le attività di lavoro socialmente utili e di pubblica utilità devono essere organizzate in modo tale da consentire che il lavoratore possa godere di un adeguato periodo di riposo. Durante tale periodo, viene corrisposto l'assegno. Il periodo di riposo spettante al lavoratore è determinato in base all'impegno complessivo settimanale previsto per ciascuna originaria tipologia progettuale ed alla distribuzione dello stesso nell'arco della settimana. Il periodo di riposo spettante è di norma 28 giorni all'anno, fatto salvo quanto stabilito dal CCNL vigente. A tale periodo vanno aggiunte 4 giornate di riposo in sostituzione delle festività soppresse”*. Un ridimensionamento del numero di giorni di riposo spettanti al lavoratore LSU è

possibile, ma solo a condizione che venga ridimensionato l'impegno orario previsto dalla normativa, secondo quanto disposto dal secondo alinea del citato paragrafo 3) del Vademecum, in combinato disposto con il paragrafo 1) dello stesso documento. In proposito occorre ritenere ancora valide le indicazioni offerte dal superiore Ministero con Circolare n. 100 del 26 luglio 1998 secondo cui *“Le attività di LSU sono organizzate in modo che il lavoratore possa godere di un adeguato periodo di riposo durante il quale continua ad essere corrisposto l'assegno. Si ritiene che il predetto periodo debba corrispondere a quello previsto per le ferie dei lavoratori dipendenti dell'ente utilizzatore occupati a tempo pieno o parziale”*. Ne consegue che ai fini del corretto calcolo dei giorni di riposo da riconoscere al lavoratore LSU occorrerà valutare i giorni di ferie spettanti ai lavoratori dipendenti di codesta Amministrazione, secondo le indicazioni ministeriali sopra riportate, in considerazione dell'effettivo impegno orario complessivo settimanale del lavoratore LSU.

Quesito n. 84 del 4 agosto 2014 - Applicazione contratti collettivi di secondo livello.

Gli elementi retributivi previsti dai contratti collettivi di secondo livello, a carattere regionale, territoriale o aziendale, devono essere considerati parte integrante del trattamento retributivo spettante al lavoratore, secondo le previsioni specifiche del contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento. Inoltre si tenga presente che l'art. 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, nel modificare l'art. 3 della legge 20 marzo 1993, n. 151, ha stabilito che *“per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

Quesito n. 85 del 18 agosto 2014 - Apprendistato professionalizzante azienda artigiana CCNL Legno.

Il nuovo art. 56, numero 6, del Ccnl Legno Lapidei Aziende artigiane, a seguito dell'Accordo di rinnovo del 25 marzo 2014, stabilisce che l'apprendistato professionalizzante possa avere un periodo formativo della durata di 5 anni limitatamente ai gruppi 1° e 2° e alle categorie e livelli specificamente indicati. Peraltro il medesimo n. 6 sancisce che la durata per gli impiegati è sempre di 3 anni e, all'ultimo alinea, specifica che per le “piccole e medie imprese” le durate dell'apprendistato superiori ai 3 anni sono ridotte di 24 mesi a tutti gli effetti contrattuali. Per quanto è dato capire, dunque, le parti sociali che hanno sottoscritto l'Accordo di rinnovo sembrano avere inteso facultizzare l'apprendistato professionalizzante di più lunga durata (fino al quinto anno) soltanto per le figure specificamente individuate delle “aziende artigiane” (che rientrano nel campo di applicazione del Ccnl secondo le disposizioni della legge n. 443/1985), limitandolo a tre anni, invece, per le “piccole e medie imprese” (pure rientranti nel campo di applicazione del Ccnl).

Quesito n. 86 del 19 settembre 2014 - Contratto a chiamata e voucher settore turismo.

La natura occasionale e discontinua delle prestazioni rese con il contratto di lavoro intermittente (art. 34, D.Lgs. n. 276/2003) e con il lavoro accessorio (art. 70, D.Lgs. n. 276/2003) accomuna entrambi gli istituti. La compatibilità fra i due istituti, tuttavia, andrà valutata, caso per caso, secondo le circostanze concrete di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di verificare puntualmente che non vi siano ipotesi di utilizzo fraudolento della tipologia contrattuale. In questo senso, precisamente, si è espressa la Direzione generale per l'attività ispettiva con Lettera circolare n. 7258 del 22 aprile 2013, dove si è affermato che l'assunzione con contratto di lavoro intermittente dopo un contratto a termine (senza il rispetto degli intervalli temporali) *«potrebbe integrare la violazione di una norma imperativa (art. 1344 cod. civ.) e trattandosi di un contratto stipulato in frode alla legge, con conseguente nullità dello stesso e trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato»*.

Quesito n. 87 del 19 settembre 2014 - Delucidazioni sul calcolo dei requisiti dimensionali per l'applicazione della procedura di cui all'art. 7, l. n. 604/1966 e contratti a termine.

Con riferimento alla procedura introdotta dalla legge n. 92/2012, modificando l'art. 7 della legge n. 604/1966, il Ministero del Lavoro nella Circolare n. 3/2013 ha chiarito che «il calcolo della base numerica deve essere effettuato non già nel momento in cui avviene il licenziamento, ma avendo quale parametro di riferimento la c.d. "normale occupazione" nel periodo antecedente (gli ultimi 6 mesi), senza tener conto di temporanee contrazioni di personale». Segue la precisazione che nelle aziende in cui, «per motivi di mercato o di attività svolta in periodi predeterminati», l'occupazione risulta «fluttuante», si possono seguire le indicazioni giurisprudenziali che variano dal concetto di «media» a quello di «normalità della forza lavoro riferita all'organico necessario in quello specifico momento dell'anno». La stessa Circolare n. 3/2013, in merito alle modalità di computo del personale, ha ulteriormente chiarito che le previsioni riferite espressamente dalla legge n. 92/2012 ai soli lavoratori a tempo parziale, da calcolarsi "pro-quota" in relazione all'orario pieno contrattuale, devono intendersi riguardanti anche i lavoratori occupati con forme di lavoro flessibili per modulazione di orario. La medesima circolare ministeriale elenca le tipologie contrattuali che, in conseguenza di specifiche disposizioni legislative, non sono computabili nell'organico aziendale al fine di determinare la soglia di insorgenza dell'obbligo di conciliazione preventiva: a) assunti con rapporto di apprendistato; b) assunti con contratto di inserimento, fino a quando il contratto risulterà operativo; c) assunti con contratto di reinserimento; d) assunti già impiegati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità; e) lavoratori somministrati (che non rientrano nell'organico dell'utilizzatore). Inoltre, in base alle previsioni dell'art. 18, comma 9, della legge n. 300/1970, non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Quanto ai contratti a tempo determinato l'art. 8 del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 12, comma 1, della legge n. 97/2013, prevede il computo dei dipendenti in base al numero medio mensile dei lavoratori a tempo determinato occupati nel biennio precedente, in ragione della durata effettiva dei rapporti di lavoro. Il calcolo, secondo le indicazioni ministeriali, deve essere effettuato sommando tutti i periodi di lavoro a termine svolti a

favore del datore di lavoro nel biennio e poi dividere il totale per 24 mesi (Min. Lav. risposta a Interpello n. 30/2013).

Quesito n. 88 del 19 settembre 2014 - Disciplina del part-time verticale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere redatto in forma scritta ai fini della prova e deve contenere, anche nella modalità verticale, l'indicazione precisa della durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Con specifico riferimento alla ASUR Marche la disciplina del contratto a tempo parziale trova una propria regolamentazione interna, fermo restando il rispetto della normativa nazionale generale, nell'apposito *“Regolamento sul part-time per il personale del comparto del SSN”* adottato dalla stessa Amministrazione.

Quesito n. 89 del 19 settembre 2014 - Assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 in regime di part-time e divieto assunzionale ex art. 1, d.l. n. 180/2008.

Con riguardo al primo dei quesiti esposti, vale a dire se la quota d'obbligo di assunzione ai sensi della legge n. 68/1999 possa essere coperta mediante l'assunzione di due lavoratori in regime di orario a tempo parziale, la risposta non può che essere favorevole. L'art. 3, comma 5, del D.P.R. n. 333/2000 consente di computare come unità intera, ai fini della copertura dell'obbligo, il lavoratore occupato a tempo parziale se l'invalidità supera il 50%, ma la quota d'obbligo può essere coperta occupando due lavoratori a tempo parziale, applicando la regola per cui i dipendenti occupati (a tempo indeterminato parziale) sono calcolati in base alla quota di orario effettivamente svolto, riproporzionato all'orario del vigente CCNL di appartenenza, con arrotondamento all'unità superiore se la frazione percentuale è superiore al 50%. Anche il secondo dei profili oggetto di quesito appare meritevole di risposta affermativa e cioè se le assunzioni obbligatorie di cui alla legge n. 68/1999 possano ritenersi esentate dal divieto di assunzioni vigente per le pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d.l. n. 180/2008, convertito dalla legge n. 1/2009. In questo senso si è pronunciato espressamente il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri con Circolare n. 9 del 28 luglio 2010 (www.funzionepubblica.gov.it/la-struttura/funzione-pubblica/notizie/2010/luglio/circolare-n-9-del-28-luglio-2010.aspx) laddove si è affermato testualmente: *“Sono, comunque, consentite le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, nel limite del completamento della quota d'obbligo”*. In senso analogo il medesimo Dipartimento si è pronunciato più di recente con il parere reso con nota prot. n. 9043 del 1° marzo 2012 (www.funzionepubblica.gov.it/media/1007978/mlps.pdf) nel quale si ribadisce, con specifica di argomentazioni, che il *“Dipartimento più volte si è espresso in merito all'esclusione delle categorie protette dai vincoli assunzionali e dai divieti sanzionatori”*.

Quesito n. 90 del 22 settembre 2014 - Apprendistato professionalizzante e distacco.

Il *Testo Unico dell'Apprendistato* (art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011) rimette alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro la disciplina dei profili evidenziati nel quesito (presenza e ruolo del tutor), pertanto il regolare

svolgimento del rapporto di lavoro in apprendistato dipenderà essenzialmente, anzitutto, dal rispetto integrale delle previsioni normative contenute nel CCNL. Ciò premesso, va segnalato che sulla questione se sia richiesta o meno una presenza costante del tutor durante lo svolgimento della prestazione lavorativa dell'apprendista il Ministero del Lavoro, con risposta ad interpello 27 marzo 2008, n. 9, ha ritenuto non desumibile dall'analisi della normativa alcun obbligo di affiancamento continuativo (così anche per TAR Toscana 25 febbraio 2009, n. 1107, secondo cui la normativa non prescrive un obbligo di affiancamento tassativo dell'apprendista, né ai fini formativi, né per ragioni di sicurezza); in seguito ancora il Ministero del Lavoro con risposta ad interpello 2 aprile 2010, n. 11 ha ribadito la possibilità di *“una attività di “accompagnamento” in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o videocomunicazione da remoto”*.

Quesito n. 91 del 22 settembre 2014 - Variazione dell'attività aziendale e migrazione del CCNL.

A seguito della variazione di attività produttiva dell'azienda e del conseguente differente inquadramento ai fini previdenziali e assicurativi, gli aspetti retributivi devono tenere in considerazione la immodificabilità *“in pejus”* dei diritti acquisiti dai dipendenti (con riferimento all'intero trattamento retributivo annuale), nonché della esigenza di un accordo collettivo aziendale per consolidare la *“migrazione”* da un CCNL all'altro o, in alternativa, di un accordo in sede sindacale o dinanzi alla Commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente.

Quesito n. 92 del 22 settembre 2014 - Limiti numerici per le assunzioni a termine.

La Circolare n. 18 del 30 luglio 2014 del Ministero del Lavoro che, in assenza di una diversa disciplina contrattuale collettiva applicata, il datore di lavoro deve verificare il numero dei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato che risultano attivi alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento per verificare il limite del 20% introdotto dal d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014. Nel calcolo del personale a tempo indeterminato sono esclusi i rapporti di lavoro autonomo, accessorio, parasubordinato e gli associati in partecipazione, ma anche i lavoratori intermittenti senza obbligo di risposta alla chiamata (privi della indennità di disponibilità) oltre ai lavoratori utilizzati in forza di un contratto di somministrazione di lavoro. Devono, invece, essere computati i dirigenti a tempo indeterminato, gli apprendisti (tranne quelli assunti a tempo determinato per ragioni di stagionalità) e i lavoratori a tempo parziale da conteggiarsi col principio del *pro rata temporis* (art. 6 del d.lgs. n. 61/2000).

Quesito n. 93 del 22 settembre 2014 - Contratto a tempo determinato e stagionalità.

La Circolare n. 18 del 30 luglio 2014 del Ministero del Lavoro nel fornire le indicazioni operative sulle norme del d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, ha espressamente affermato: *“Quanto alle ragioni di “stagionalità” che possono determinare l'esclusione dal computo del lavoratore a termine si evidenzia che - ferme restando le ipotesi già elencate nel D.P.R. n. 1525/1963 - ulteriori ipotesi possono essere rintracciate nell'ambito del contratto collettivo applicato, anche aziendale (il Legislatore rinvia infatti al citato D.P.R. ma non in via esclusiva). Ciò anche in relazione alla assunzione di lavoratori*

a termine per far fronte ad incrementi di produttività che potranno rientrare nella ragioni “di stagionalità” solo se così è previsto dalla contrattazione collettiva”. Nel caso del CCNL Industria Metalmeccanica PMI del 25 gennaio 2008 (rinnovato il 29 luglio 2013, Cap. III, art. 4) prevede che il contratto a tempo determinato sia regolato dalla legge “fermi restando gli accordi aziendali in materia”. Stante, quindi, la previsione del CCNL, la lettera del d.lgs. n. 368/2001 come modificato dal d.l. n. 34/2014 e i chiarimenti ministeriali richiamati sembra possibile che un accordo collettivo aziendale sottoscritto con le organizzazioni comparativamente più rappresentative possa disciplinare il dettaglio regolatorio di singoli aspetti, eventualmente anche in forza dell’art. 8 del d.l. n. 138/2011, convertito dalla legge n. 148/2011.