



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2014

(ottobre-dicembre)



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

*La Direzione Territoriale del Lavoro di Macerata offre ai propri utenti la raccolta delle risposte a quesito fornite **nell'ultimo trimestre dell'anno 2014 (ottobre-dicembre)** in adempimento ai compiti affidati all'ufficio territoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dalla legge 22 luglio 1961, n. 628 e dal decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, 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. 94 del 2 ottobre 2014 - Contratti a tempo determinato per apertura nuova unità locale.
- Quesito n. 95 del 2 ottobre 2014 - Prestazione d'opera e utilizzo attrezzature del committente.
- Quesito n. 96 del 2 ottobre 2014 - Assunzione quota d'obbligo ex legge n. 68/1999.
- Quesito n. 97 del 3 ottobre 2014 - Proroghe del contratto a tempo determinato.
- Quesito n. 98 del 20 ottobre 2014 - Cooperative Sociali applicazione della legge n. 68/1999.
- Quesito n. 99 del 20 ottobre 2014 - Assunzione a tempo parziale e orario di lavoro.
- Quesito n. 100 del 20 ottobre 2014 - Proroga dei contratti a termine stagionali.
- Quesito n. 101 del 20 ottobre 2014 - Formazione di base e trasversale per apprendistato professionalizzante.
- Quesito n. 102 del 20 ottobre 2014 - Illiceità di utilizzo dei voucher nell'ambito degli appalti.
- Quesito n. 103 del 5 novembre 2014 - Stagionalità e contratto a termine.
- Quesito n. 104 del 5 novembre 2014 - Proroghe contratto lavoro a tempo determinato.
- Quesito n. 105 del 5 novembre 2014 - Anticipo ferie non maturate.
- Quesito n. 106 del 6 novembre 2014 - Progetto di occupazione del tempo libero.
- Quesito n. 107 del 11 novembre 2014 - Incentivo all'assunzione dei giovani ammessi al Programma "Garanzia Giovani".
- Quesito n. 108 del 11 novembre 2014 - Tirocini formativi e di orientamento Regione Marche.
- Quesito n. 109 del 18 novembre 2014 - Limite 20% contratti a termine – attività navali.
- Quesito n. 110 del 18 novembre 2014 - Formazione "praticante" Ordine dei Dottori Commercialisti.
- Quesito n. 111 del 13 novembre 2014 - Sanzioni in materia di orario di lavoro.
- Quesito n. 112 del 18 novembre 2014 - Solidarietà riduzione oraria del 60% limite settimanale.
- Quesito n. 113 del 18 novembre 2014 - Solidarietà riduzione oraria del 60% limite medio.
- Quesito n. 114 del 13 novembre 2014 - Limiti quantitativi utilizzo contratto a termine.
- Quesito n. 115 del 24 novembre 2014 - Sostituzione maternità.
- Quesito n. 116 del 13 novembre 2014 - Limiti del ricorso al contratto a tempo determinato.
- Quesito n. 117 del 24 novembre 2014 - Stabilizzazione apprendisti aziende con almeno 50 dipendenti.
- Quesito n. 118 del 24 novembre 2014 - Obbligo di stabilizzazione in apprendistato con più di 50 dipendenti.
- Quesito n. 119 del 24 novembre 2014 - Obbligo di stabilizzazione in apprendistato con meno di 50 dipendenti.
- Quesito n. 120 del 24 novembre 2014 - Obbligo di stabilizzazione apprendistato e violazione della clausola contrattuale.
- Quesito n. 121 del 24 novembre 2014 - Limite 250 ore di lavoro straordinario.
- Quesito n. 122 del 24 novembre 2014 - Libro unico del lavoro e contratti di Associazione in partecipazione.
- Quesito n. 123 del 24 novembre 2014 - Frazionabilità orario lavoro part-time CCNL turismo settore pubblici esercizi.
- Quesito n. 124 del 2 dicembre 2014 - Cooperativa Sociale tipo A.
- Quesito n. 125 del 2 dicembre 2014 - Limite del 20% per i contratti a termine.
- Quesito n. 126 del 2 dicembre 2014 - Sospensione dell'attività imprenditoriale.
- Quesito n. 127 del 2 dicembre 2014 - Lavoro accessorio nei confronti degli imprenditori commerciali.
- Quesito n. 128 del 2 dicembre 2014 - Lavoro intermittente per "sgombrare neve" come "personale addetto alla manutenzione stradale".
- Quesito n. 129 del 2 dicembre 2014 - Utilizzo del lavoro accessorio per attività di "sgombrare neve".
- Quesito n. 130 del 2 dicembre 2014 - Concetto di "unità produttiva".
- Quesito n. 131 del 2 dicembre 2014 - Somministrazione a termine e computo contratti a tempo determinato.
- Quesito n. 132 del 2 dicembre 2014 - Lavoro intermittente e attività di facchinaggio.
- Quesito n. 133 del 22 dicembre 2014 - Durata massima apprendistato professionalizzante.
- Quesito n. 134 del 22 dicembre 2014 - Applicazione del CCNL e inquadramento azienda.
- Quesito n. 135 del 22 dicembre 2014 - Maggiorazione festiva per lavoratori turnisti (CCNL Coop Sociali).
- Quesito n. 136 del 22 dicembre 2014 - Proroga dell'assunzione a termine con lavoro a chiamata.
- Quesito n. 137 del 22 dicembre 2014 - Part-time a termine dopo contratto a chiamata a termine e proroga.
- Quesito n. 138 del 22 dicembre 2014 - Figura professionale procuratore.
- Quesito n. 139 del 31 dicembre 2014 - Inquadramento lavoratori cooperative agricole.
- Quesito n. 140 del 31 dicembre 2014 - Contratto a termine in cooperativa di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici.

Quesito n. 94 del 2 ottobre 2014 - Contratti a tempo determinato per apertura nuova unità

locale. - Il contratto a tempo determinato è regolamentato dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 che è stato profondamente interessato dalle novità introdotte dal D.L. 20 marzo 2014, n. 34, come convertito dalla legge 16 maggio 2014, n. 78. In particolare l'art. 1 del D.L. n. 34/2014 introduce un limite quantitativo al numero dei contratti a termine che possono essere stipulati, limitandolo al 20% del numero dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, salvo il caso in cui il contratto collettivo applicato in azienda preveda un limite percentuale più favorevole. La clausola di contingentamento legale opera fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva in forza della previsione di cui all'art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001, per cui sono esclusi da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi, ad esempio, per quanto potrebbe rilevare all'interrogante, nella fase di avvio di nuove attività per periodi definiti dai contratti collettivi o per contratti avviati con lavoratori di età superiore ai 55 anni. La Circolare n. 18 del 30 luglio 2014 del Ministero del Lavoro ha chiarito che la contrattazione collettiva può derogare al limite sia aumentandolo che diminuendolo ed anche individuare criteri di scelta per effettuare il calcolo differenti, precisando che in fase di prima applicazione (art. 2-bis, co. 2, del d.l. n. 34/2014) continuano a trovare applicazione le clausole di contingentamento previste dai CCNL vigenti con la relativa disciplina. Il Ministero ha anche specificato che, in assenza di una diversa disciplina contrattuale 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 ovvero, per le attività iniziate in corso d'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine per verificare il limite del 20%. 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 (e cioè privi della indennità di disponibilità). 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, d.lgs. n. 61/2000). Secondo le indicazioni ministeriali la verifica del 20% deve essere operata riguardo al totale dei lavoratori occupati, a prescindere dalla unità produttiva nella quale sono effettivamente impiegati, rimanendo possibile destinare i lavoratori a termine presso una sola o alcune unità produttive. Se il calcolo della percentuale restituisce un valore con decimale uguale o superiore a 0,5 il datore di lavoro può arrotondare il numero dei contratti a termine stipulabili all'unità superiore.

Quesito n. 95 del 2 ottobre 2014 - Prestazione d'opera e utilizzo attrezzature del

committente. - Qualora un artigiano affidi ad altro artigiano la realizzazione di un'opera, in tutto o in

parte, quest'ultimo dovrà provvedervi in ragione di quanto previsto dall'art. 2 della legge 8 agosto 1985, n. 443 a mente del quale: *“E' imprenditore artigiano colui che esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare, l'impresa artigiana, assumendone la piena responsabilità con tutti gli oneri ed i rischi inerenti alla sua direzione e gestione e svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo”*. Ne consegue che l'eventuale utilizzo delle attrezzature del committente potrà rilevare sia sotto il profilo amministrativo della configurazione oggettiva come imprenditore artigiano, sia sotto il profilo penale per l'eventuale interposizione illecita di manodopera qualora questi impieghi dipendenti o collaboratori nella realizzazione dell'opera. Inoltre, su un piano giuslavoristico e previdenziale la fattispecie potrà incidere sulla genuina caratterizzazione della prestazione come di effettivo lavoro autonomo (cfr. Circolare del Ministero del Lavoro n. 16 del 4 luglio 2012).

Quesito n. 96 del 2 ottobre 2014 - Assunzione quota d'obbligo ex legge n. 68/1999. -

Qualora un datore di lavoro pubblico soggetto all'obbligo di assunzione previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 non provveda ad assicurare per intero la copertura della quota d'obbligo di assunzione all'esito delle procedure selettive previste dalla normativa vigente in materia, il Servizio Provinciale per l'Impiego deve provvedere a segnalare l'Ente alla Direzione Territoriale del Lavoro competente ai sensi dell'art. 6, comma 1, della legge n. 68/1999, come modificato dall'art. 4, comma 27, della legge n. 92/2012, il quale stabilisce l'obbligo di *“comunicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile (...) il mancato rispetto degli obblighi (...) nonché il ricorso agli esoneri, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti”*. Peraltro, ai sensi dell'art. 15, comma 3, della legge n. 68/1999 ai responsabili delle pubbliche amministrazioni delle inadempienze alle disposizioni della legge sul collocamento obbligatorio devono applicarsi le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego. Inoltre va tenuto presente che le assunzioni obbligatorie di cui alla legge n. 68/1999 sono esentate dal divieto di assunzioni vigente per le pubbliche amministrazioni. In questo senso si è pronunciato il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri con Circolare n. 6 del 14 dicembre 2009 che ha esplicitato: *“In merito all'ambito di intervento del divieto di assumere, si ritiene siano esclusi dal divieto le categorie protette, nel limite del completamento della quota d'obbligo. Trattasi di una categoria meritevole di tutela in quanto rientrante tra le fasce deboli della popolazione che rimane normalmente esclusa dai blocchi e dai vincoli assunzionali, attesa l'esigenza di assicurare in maniera permanente l'inclusione al lavoro dei soggetti beneficiari della normativa di riferimento. Si ricorda che la mancata copertura della quota d'obbligo riservata alle categorie protette è espressamente sanzionata sul piano penale, amministrativo e disciplinare”*. Nella stessa direzione ancora il Dipartimento della Funzione Pubblica con Circolare n. 9 del 28 luglio 2010 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 con il parere reso con nota prot. n. 9043 del 1° marzo 2012 nel quale si ribadisce che il "Dipartimento più volte si è espresso in merito all'esclusione delle categorie protette dai vincoli assunzionali e dai divieti sanzionatori".

Quesito n. 97 del 3 ottobre 2014 - Proroghe del contratto a tempo determinato. - Il contratto a tempo determinato è regolamentato dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 che è stato profondamente interessato dalle novità introdotte dal D.L. 20 marzo 2014, n. 34, come convertito dalla legge 16 maggio 2014, n. 78. In particolare il nuovo testo dell'art.4, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, stabilisce che "il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni", precisando che "le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato", evidenziando, comunque, che "la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni". La Circolare n. 18 del 30 luglio 2014 del Ministero del Lavoro in proposito ha chiarito che la prorogabilità del termine, alle condizioni indicate, è ammessa purché si riferisca alla "stessa attività lavorativa", dovendosi intendere con tale formulazione le stesse mansioni, le mansioni equivalenti o quelle svolte ai sensi dell'art. 2103 c.c.; inoltre ha chiarito espressamente che il nuovo istituto della proroga trova applicazione (ai sensi dell'art. 2-bis del D.L. n. 34/2014) ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 21 marzo 2014, mentre per i rapporti a termine costituiti precedentemente erano e sono soggetti al previgente regime, secondo il quale "la proroga è ammessa una sola volta". Ne consegue che il rapporto di lavoro a tempo determinato avviato dopo il 20 maggio 2014 potrà essere prorogato fino a un massimo di 5 volte nel limite temporale di durata del contratto a termine. D'altra parte nel computo delle proroghe sembrano doversi considerare, ove il contratto sia stato già rinnovato per le stesse attività, le proroghe effettuate con riguardo ai contratti a termine in precedenza rinnovati e prorogati.

Quesito n. 98 del 20 ottobre 2014 - Cooperative Sociali applicazione della legge n. 68/1999. - Relativamente alla richiesta se le Cooperative Sociali di cui alla legge n. 381/1991 rientrano tra le organizzazioni senza scopo di lucro di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 68/1999, il Ministero del Lavoro con Circolare n. 41 del 26 giugno 2000, dettando ulteriori indicazioni per l'applicazione della citata legge, ad integrazione delle precedenti Circolari ministeriali n. 4/2000 e n. 36/2000, ebbe a stabilire quanto di seguito testualmente si riporta: *"Per quanto attiene alla determinazione della base di computo, per le cooperative sociali disciplinate dalla legge n. 381 del 1991 trova applicazione la disciplina dell'articolo 3, comma 3,*

della legge n. 68, espressamente rivolta alle organizzazioni non lucrative di utilità sociale, categoria cui le cooperative sociali stesse appartengono, a norma della legge n. 460 del 1997. Per quanto riguarda, in particolare, le cooperative sociali di cui all'articolo 1, lettera b), della citata legge n. 381, si evidenzia che le stesse, pur svolgendo attività diverse da quelle di carattere socio-assistenziale, sono finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Tra queste sono naturalmente ricompresi non solo lavoratori disabili, ma anche altre categorie in condizione di disagio sociale, in quanto tali non destinatari delle disposizioni della legge n. 68 del 1999 e dunque non esclusi, in linea di principio, dalla base di computo ai fini della determinazione della quota di riserva. Tuttavia, i predetti lavoratori sono assunti per il perseguimento delle finalità previste dalla cooperativa medesima, in quanto nella loro attività si sostanzia la natura stessa dell'ente; ciò posto, può correttamente argomentarsi che i lavoratori svantaggiati che prestano attività lavorativa nelle cooperative sociali di tipo b) non sono inseribili, per definizione, tra il personale impiegato nei servizi tecnico-esecutivi e amministrativi, che il citato articolo 3, comma 3, individua quale nucleo di riferimento ai fini della individuazione della base di computo. A tale proposito, si precisa che il personale tecnico-esecutivo si intende distinto da quello che esercita funzioni amministrative e che pertanto i requisiti previsti dalla legge non devono sussistere in forma cumulativa. Per la valutazione delle attività lavorative da considerarsi tali, dovrà farsi esclusivo riferimento alle norme contrattuali e regolamentari applicabili”.

Quesito n. 99 del 20 ottobre 2014 - Assunzione a tempo parziale e orario di lavoro. - L'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000 definisce come "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno. Il terzo comma dello stesso articolo precisa che i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro in regime di *part-time*. Pertanto anche con riferimento alla legittimità di una organizzazione dell'orario di lavoro pattuito con il lavoratore in regime di tempo parziale, ferme restando le disposizioni di tutela del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di tempi di riposo, dovrà valutarsi attentamente la disciplina contrattuale collettiva applicata ed applicabile in azienda.

Quesito n. 100 del 20 ottobre 2014 - Proroga dei contratti a termine stagionali. - Ai sensi dell'art.4, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, “il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni (...), fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa

per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato”. Né la legge, né la Circolare n. 18 del 30 luglio 2014 del Ministero del Lavoro in proposito hanno escluso i contratti a termine stagionali dal limite legale delle proroghe (mentre gli stessi sono espressamente esclusi, ad esempio, dai limiti quantitativi e dal rispetto degli intervalli temporali minimi fra un contratto a termine e il successivo).

Quesito n. 101 del 20 ottobre 2014 - Formazione di base e trasversale per apprendistato professionalizzante. - Con riguardo alla responsabilità del datore di lavoro per la omessa formazione di base e trasversale nell’ambito dello svolgimento di un rapporto di lavoro in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere il Ministero del Lavoro si è pronunciato chiaramente nella Circolare n. 18 del 30 luglio 2014 affermando testualmente che *“la formazione di base e trasversale rimane, nei limiti di quanto stabilito dalle Regioni e Province autonome, obbligatoria”*. Lo stesso Ministero, peraltro, dopo aver sottolineato che l’obbligatorietà va definita ai sensi delle Linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014, afferma che l’introduzione dell’obbligo di preventiva comunicazione a carico delle Regioni e delle Province autonome (*“la Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell’instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell’offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili”*), sempre ai sensi delle citate Linee guida), sottolinea come sia *“tale adempimento da parte delle Regioni e Province autonome, da considerarsi obbligatorio”*, volendo *“costituire un elemento di certezza per le imprese che, successivamente alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (...) saranno destinatarie di una informativa completa sui corsi organizzati, con indicazione delle sedi e del calendario”*. Sulla scorta di tale premessa argomentativa, dunque, la Circolare n. 18/2014, espressamente annota che la scelta di individuare il termine di 45 giorni per la predetta comunicazione obbligatoria *“produce evidentemente effetti anche sotto il profilo delle responsabilità datoriali, in quanto la mancata comunicazione nei termini previsti non consente di configurare alcuna responsabilità del datore di lavoro - così come previsto dall’art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 - in caso di inadempimento degli obblighi formativi”*. Conseguenza necessaria di tale posizione ministeriale, d’altronde, sta nella affermazione, pure contenuta nella citata Circolare, secondo cui *“il personale ispettivo si asterrà dall’applicazione della sanzione per omessa formazione trasversale nelle ipotesi in cui l’informativa in questione non sia intervenuta entro i 45 giorni successivi alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro”*. D’altra parte, in forza della medesima Circolare n. 18/2014, si rammenta a codesta Amministrazione l’utilità per questa DTL di *“poter disporre periodicamente della lista dei datori di lavoro ai quali è stata trasmessa, nei termini di legge, l’informativa in questione”*.

Quesito n. 102 del 20 ottobre 2014 - Illiceità di utilizzo dei voucher nell'ambito degli appalti. - La pronuncia resa dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Milano, con sentenza n. 318 del 1° aprile 2014 (secondo cui *“non si rinvencono nella normativa vigente indicazioni che confinino la liceità del lavoro accessorio nell'ambito della utilizzazione diretta dei lavoratori da parte dell'utilizzatore con esclusione dei rapporti di appalto o di somministrazione”*), non è stata recepita, finora, da un atto ufficiale del superiore Ministero. Pertanto, riguardo all'oggetto, permane attuale, rispetto al comportamento che il personale ispettivo ministeriale è tenuto ad adottare, quanto espressamente sancito dalla Circolare n. 4 del 18 gennaio 2013, vale a dire che rimane *“escluso che una impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi”*, come in ipotesi di appalto o di somministrazione di lavoro, mediante l'utilizzo del lavoro accessorio.

Quesito n. 103 del 5 novembre 2014 - Stagionalità e contratto a termine. - 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. 104 del 5 novembre 2014 - Proroghe contratto lavoro a tempo determinato. - L'art.4, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, stabilisce che *“il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni”*, precisando che *“le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato”*, evidenziando, comunque, che *“la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni”*. La Circolare n. 18 del 30 luglio 2014 del Ministero del Lavoro in proposito ha chiarito che la prorogabilità del termine, alle condizioni indicate, è ammessa purché si riferisca alla *“stessa attività lavorativa”*, dovendosi intendere con tale formulazione le stesse mansioni, le mansioni equivalenti o quelle svolte ai sensi dell'art. 2103 c.c.; inoltre ha chiarito espressamente che il nuovo istituto della proroga trova applicazione (ai sensi dell'art. 2-bis del D.L. n. 34/2014) ai rapporti di lavoro costituiti a

decorrere dal 21 marzo 2014, mentre per i rapporti a termine costituiti precedentemente erano e sono soggetti al previgente regime, secondo il quale “la proroga è ammessa una sola volta”. Ne consegue che il rapporto di lavoro a tempo determinato avviato dopo il 20 maggio 2014 potrà essere prorogato fino a un massimo di 5 volte nel limite temporale di durata del contratto a termine. D'altra parte nel computo delle proroghe sembrano doversi considerare, ove il contratto sia stato già rinnovato per le stesse attività, le proroghe effettuate con riguardo ai contratti a termine in precedenza rinnovati e prorogati.

Quesito n. 105 del 5 novembre 2014 - Anticipo ferie non maturate. - Il Ministero del Lavoro nella Circolare n. 8/2005 ha confermato che il potere di determinare il periodo di godimento delle ferie spetta, in forza dell'art. 2109 cod. civ., al datore di lavoro. Ne consegue che la scelta gestionale di consentire al lavoratore di fruire di ferie materialmente non ancora maturate non può ricadere su un trattamento peggiorativo dello *status* retributivo dello stesso in occasione di ferie collettive (per chiusura dello stabilimento). In ogni caso la materia è di esclusiva competenza contrattuale.

Quesito n. 106 del 6 novembre 2014 - Progetto di occupazione del tempo libero. - Nulla osta alla possibilità per una cooperativa sociale di avviare un progetto di occupazione del tempo libero, caratterizzato da esperienze di brevi attività di tipo manuale, svolte in funzione di una specifica tecnica terapeutica a favore delle persone che vivono in condizioni di difficoltà e risultano pazienti ed ospiti di strutture educativo residenziali o educativo riabilitative. Ove, tuttavia, come pare di comprendere da quanto sottoposto al parere di questa Direzione, il progetto preveda il coinvolgimento di una società privata, datrice di lavoro, e individui l'attività all'interno degli spazi produttivi della stessa, contemporaneamente al personale dipendente di questa, il progetto, necessita di essere formalizzato nelle tipologie proprie degli *stages* o tirocini così come enucleati dalla normativa regionale di riferimento (nel caso di specie DGR Marche n. 1134 del 29 luglio 2013), con il coinvolgimento attivo del servizio competente dell'Amministrazione provinciale. Ciò al fine di evitare che la presenza oggettivamente lavorativa degli ospiti dei centri all'interno degli spazi aziendali possa essere valutata irregolare, perché documentalmente non regolamentata ai sensi di legge, anche in sede di verifiche od ispezioni degli organi di controllo. Diversamente, invece, ove un partner privato fornisca materie prime ai centri perché all'interno delle strutture rieducative e riabilitative gli stessi facciano esperienza manuale di “lavoretti” a scopo terapeutico.

Quesito n. 107 dell'11 novembre 2014 – Incentivo all'assunzione dei giovani ammessi al Programma “Garanzia Giovani”. - Con riferimento all'incentivo all'assunzione dei giovani ammessi

al “Programma Operativo Nazionale per l’attuazione della Iniziativa Europea per l’Occupazione dei Giovani” (in breve Programma “Garanzia Giovani”), come disciplinato dal Decreto Direttoriale n. 1709 dell’8 agosto 2014, occorre tenere in esplicita ed attenta considerazione quanto annotato in fase operativa dalla Circolare INPS n. 118 del 3 ottobre 2014 (si veda anche il Messaggio n. 7598 del 9 ottobre 2014 in merito al modello “GAGI”). Alla luce di quanto precisato dall’Inps, dunque, l’incentivo spetta per le assunzioni a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi e per le assunzioni a tempo indeterminato (anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro) effettuate dal 3 ottobre 2014 al 30 giugno 2017. L’incentivo è subordinato: alla regolarità prevista dall’art. 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 (adempimento degli obblighi contributivi; osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro; rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale); all’applicazione dei principi stabiliti dall’art. 4, commi 12, 13 e 15, della legge n. 92/2012; alla circostanza che l’importo non superi i limiti previsti per gli aiuti di Stato (regime “de minimis”), ai sensi dei regolamenti comunitari (su cui cfr. Circolare Inps n. 102 del 3 settembre 2014). Ai sensi dell’art. 7, co. 3, del DD n. 1709/2014, l’incentivo non è cumulabile con altri incentivi all’assunzione, di natura economica o contributiva.

Quesito n. 108 dell’11 novembre 2014 - Tirocini formativi e di orientamento Regione Marche. - I tirocini formativi e di orientamento non curriculari nella regione Marche sono disciplinati dalla DGR Marche n. 1134 del 29 luglio 2013, promossi da almeno uno dei soggetti dell’art. 5 dell’allegato A alla DGR e nei limiti di quanto disciplinato dalla stessa delibera. In ragione di quanto previsto all’art. 6, comma 5, dell’allegato A alla DGR Marche n. 1134/2013, il soggetto ospitante non deve aver effettuato licenziamenti (salvo giusta causa o giustificato motivo soggettivo) nei 12 mesi precedenti l’attivazione del tirocinio. La risoluzione consensuale cui il soggetto ospitante sia pervenuto, presso la DTL territorialmente competente, all’esito della procedura di conciliazione obbligatoria preventiva introdotta dalla legge n. 92/2012 non può ritenersi equivalente ad un licenziamento. Le Circolari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 12 settembre 2011, n. 24 e 29 agosto 2013, n. 35, unitamente all’Accordo del 24 gennaio 2013 in sede di Conferenza Stato-Regioni sulle “Linee guida per i tirocini formativi”. In particolare le Linee guida sanciscono espressamente: *“nel corso delle verifiche a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nelle sue articolazioni territoriali, se il tirocinio non risulterà conforme alla nuova disciplina e alla relativa regolamentazione regionale di riferimento, il personale ispettivo procederà, sussistendone le condizioni, a riqualificare il rapporto come di natura subordinata con relativa applicazione delle sanzioni*

amministrative applicabili in tale ipotesi (come ad esempio in materia di Libro Unico del Lavoro, prospetto di paga e dichiarazione di assunzione), disponendo al recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi”.

Quesito n. 109 del 18 novembre 2014 - Limite 20% contratti a termine - attività navali. -

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, soltanto i datori di lavoro per i quali la legge, o la contrattazione collettiva ovvero la prassi amministrativa lo abbia espressamente previsto. In particolare nel settore del lavoro marittimo con risposta ad interpello n. 24 del 15 settembre 2014 il superiore Ministero ha affrontato la questione della applicazione della disciplina sul contratto di lavoro a termine di cui al D.Lgs. n. 368/2001 ai contratti di arruolamento a tempo determinato ed “a viaggio”, previsti nel settore marittimo dagli artt. 325 e 326 del R.D. n. 327/1942 (Codice della Navigazione), ritenendo che possa trovare applicazione la disciplina in materia di contratto a termine dal Codice della Navigazione, intesa come disciplina speciale per il settore del lavoro marittimo.

Quesito n. 110 del 18 novembre 2014 - Formazione “praticante” Ordine dei Dottori

Commercialisti. - Il 31 ottobre 2009 è entrato in vigore il decreto ministeriale 7 agosto 2009, n. 143 (“Regolamento del tirocinio professionale per l'ammissione all'esame di abilitazione all'esercizio della professione di dottore commercialista e di esperto contabile”) con il quale è stata data attuazione all'art. 42, comma 2, del decreto legislativo 28 giugno 2005, n. 139. Ai sensi dell'art. 1, comma 3, del Regolamento: “Il tirocinio si svolge presso lo studio o comunque sotto la supervisione ed il controllo diretto di un professionista iscritto all'albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili”. Assicurando la frequenza continua dello studio del professionista, sotto la supervisione di quest'ultimo, per almeno 20 ore settimanali nel normale orario di funzionamento dello studio”. Secondo le “Indicazioni per l'applicazione del Regolamento del tirocinio” emanate dall'Ordine l'11 novembre 2009 “il tirocinio deve comunque essere effettuato nell'ambito delle attività e delle pratiche svolte dal dominus che possono essere eseguite all'interno dello studio (inteso quale domicilio professionale del dominus) o anche altrove sotto la direzione ed il controllo del dominus”. Nel caso in cui il tirocinante venga inviato presso una azienda assistita e gestita dal professionista, al fine di completare la propria formazione professionale, occorrerà assicurare al tirocinante le coperture assicurative antinfortunistiche ai fini Inail e la polizza assicurativa per la responsabilità civile, inoltre l'azienda ospitante dovrà aver preventivamente sottoscritto il progetto formativo individuale del tirocinante che include il percorso formativo nella azienda medesima sotto una effettiva direzione, una reale supervisione e un costante controllo diretto del dominus/professionista. Oltre alla copia del progetto formativo sottoscritto sia dal

professionista che dal tirocinante e dall'azienda ospitante, presso quest'ultima dovrà comunque rinvenirsi copia del provvedimento di iscrizione nel registro del tirocinio e del libretto del tirocinio.

Quesito n. 111 del 13 novembre 2014 - Sanzioni in materia di orario di lavoro. - A seguito dei recenti interventi normativi e giurisprudenziali in materia di orario di lavoro e riposi, il relativo sistema sanzionatorio ha subito notevoli variazioni, da ultimo con le modifiche introdotte all'art. 14, co. 1, lett. c), del d.l. n. 145/2013, convertito dalla legge n. 9/2014, specificamente con riferimento al superamento dei limiti massimi di durata della prestazione lavorativa settimanale, al mancato riposo giornaliero e al mancato riposo settimanale come disciplinati dal d.lgs. n. 66/2003. Con riguardo alla tabella da Lei allegata al quesito, si sottolinea che le sanzioni riportate nella seconda colonna non sono mai entrate in vigore, in quanto il Legislatore ha previsto in sede di conversione del d.l. n. 145/2013 che gli importi sanzionatori non fossero decuplicati, ma solamente raddoppiati fin dalla data di entrata in vigore del decreto-legge medesimo (23 dicembre 2013). Per quanto concerne, invece, il quadro sanzionatorio per gli illeciti posti in essere nel periodo di riferimento *precedente* al 23 dicembre 2013, è necessario far riferimento alle sanzioni amministrative elencate nella prima colonna della tabella, considerando però le novità derivanti dal pronunciamento della Corte Costituzionale con sentenza n. 153 del 21 maggio 2014, con il quale la Consulta ha riconosciuto l'illegittimità costituzionale delle previsioni sanzionatorie originariamente contenute nell'art.18-*bis*, co. 3 e 4, del D.Lgs. n. 66/2003, comportando la reviviscenza delle sanzioni di cui all'art. 9 del R.D.L. n. 692/1923 e all'art. 27 della legge n. 370/1934, secondo le indicazioni contenute nella Lettera circolare n. 14876/2014 del Ministero del Lavoro, con cui si è stabilito che il calcolo degli importi sanzionatori deve essere effettuato in base all'art. 1, co. 1177, della legge n. 296/2006, che prevede la quintuplicazione delle somme a partire dal 1° gennaio 2007. Ne consegue che in merito alle violazioni in materia di durata massima dell'orario di lavoro e riposo settimanale poste in essere fino a luglio 2008, si deve far riferimento a due differenti regimi sanzionatori: *dal 1° settembre 2004 al 31 dicembre 2006*: da 25 a 154 euro o, in caso di più di 5 lavoratori, da 154 a 1032 euro; *dal 1° gennaio 2007 al 24 giugno 2008*: da 125 a 770 euro o, in caso di più di 5 lavoratori, da 770 a 5160 euro. Con riguardo alla terza colonna della tabella sottoposta all'esame di questa DTL, le violazioni attinenti il superamento dei limiti massimi di lavoro settimanale e la mancata concessione del riposo settimanale, prevedono l'applicazione concreta delle nuove sanzioni duplicate dalla legge n. 9/2014 per le condotte illecite *a far data dal 24 dicembre 2013* che, quindi, saranno soggette al seguente regime sanzionatorio: da 200 a 1.500 euro fino a 5 lavoratori e fino a due periodi di riferimento; da 800 a 3.000 euro da 6 a 10 lavoratori e da tre a quattro periodi di riferimento; da 2.000 a 10.000 euro da 11 lavoratori in su e da cinque periodi di riferimento in su. Analogamente, con riguardo

alle sanzioni amministrative per la mancata concessione del riposo giornaliero le sanzioni duplicate (sempre dal 24 dicembre 2013) applicabili sono: da 100 a 300 euro fino a 5 lavoratori e fino a due periodi di riferimento; da 600 a 2.000 euro da sei a 10 lavoratori e da tre a quattro periodi di riferimento; da 1.800 a 3.000 da 11 lavoratori in su e da 5 periodi di riferimento in su.

Quesito n. 112 del 18 novembre 2014 - Solidarietà riduzione oraria del 60% limite settimanale. - Come noto il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà stesso (art. 4, comma 3, D.M. n. 46448 del 18 maggio 2009). Secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro il tetto massimo della percentuale di riduzione dell'orario può essere riferito alla media di riduzione dell'orario contrattuale della platea dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà per cui alcuni di loro possono essere coinvolti con una percentuale di riduzione dell'orario superiore al 60% ed altri con una riduzione inferiore (Nota n. 3558 dell'8 febbraio 2010). Come ribadito dalla risposta ad interpello n. 27 del 13 settembre 2012 la riduzione dell'orario di lavoro è stabilita nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile e il contratto di solidarietà è idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, "parametrata su base settimanale", non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà".

Quesito n. 113 del 18 novembre 2014 - Solidarietà riduzione oraria del 60% limite medio. - Come noto il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà stesso (art. 4, comma 3, D.M. n. 46448 del 18 maggio 2009). Secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro il tetto massimo della percentuale di riduzione dell'orario può essere riferito alla media di riduzione dell'orario contrattuale della platea dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà per cui alcuni di loro possono essere coinvolti con una percentuale di riduzione dell'orario superiore al 60% ed altri con una riduzione inferiore (Nota n. 3558 dell'8 febbraio 2010). Come segnalato dalla risposta ad interpello n. 27 del 13 settembre 2012 la riduzione dell'orario di lavoro è stabilita nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile e non annuale, pertanto, la riduzione percentuale media va considerata su un arco temporale non superiore al mese.

Quesito n. 114 del 13 novembre 2014 – Limiti quantitativi utilizzo contratto a termine. - Il D.L. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014 interviene a modificare l'art. 1 del D. Lgs. n.368/2001, eliminando definitivamente l'obbligo di indicazione delle causali giustificatrici dell'apposizione del termine al contratto, ma imponendo un limite quantitativo ai contratti a termine che possono essere stipulati, limitandolo al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. La norma, peraltro, fa salva l'applicazione dell'art 10, co 7, del D. Lgs. n. 368/2001 che consente ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi di individuare limiti quantitativi all'utilizzazione del contratto a tempo determinato, limiti diversi, quindi, che possono essere superiori, ma anche inferiori a quelli previsti per legge, non essendo soggetto a particolari vincoli il rinvio alla contrattazione collettiva. In questo senso, espressamente, la Circolare n. 18/2014 che sancisce: "le parti sociali possono legittimamente derogare, ad esempio, al limite percentuale del 20% di cui all'art.1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001 (aumentandolo o diminuendolo) o alla scelta del Legislatore di "fotografare" la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine. In tal senso può pertanto ritenersi legittimo che i contratti collettivi scelgano di tener conto dei lavoratori a tempo indeterminato non come quelli in forza ad una certa data ma come quelli mediamente occupati in un determinato arco temporale". Esattamente come evidenziato dall'interrogante nel quesito rispetto al quale il testo originario del CCNL Industrie Alimentari prevede un limite del 14% con riferimento alla media annua dei lavoratori dell'anno precedente, naturalmente senza che possa valorizzarsi l'ulteriore limitazione alla causali specifiche che contrasta con l'odierno dettato normativo. Tuttavia, in data 7 novembre 2014, è stato sottoscritto un Accordo nazionale di recepimento nel ccnl Industria Alimentare. delle modifiche al contratto a tempo determinato apportate da decreto legge n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, il quale prevede un limite quantitativo di contratti a termine stipulabili pari al 25% da calcolarsi in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Se il rapporto percentuale da un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato. Se il numero derivato dal rapporto percentuale risulta frazionato, si arrotonda all'unità intera superiore. Sono esclusi dal limite quantitativo i contratti a termine stipulati: nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 18 mesi dall'avvio della nuova unità produttiva nella fase di avvio di una nuova linea/modulo di produzione per un periodo di 12 mesi.

Quesito n. 115 del 24 novembre 2014 - Sostituzione maternità. - L'art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001, consente ai datori di lavoro di sostituire le lavoratrici e i lavoratori assenti dal lavoro, in virtù

delle disposizioni dello stesso testo unico, assumendo personale con contratto a tempo determinato, qualificando il rapporto di lavoro come contratto a tempo determinato, peraltro, il legislatore rinvia a tutte le formalità e alla intera disciplina previste dal D.Lgs. n. 368/2001 (anche in materia di proroghe e di intervalli). Al fine di favorire proprio il “passaggio delle consegne”, l’art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001, sancisce la legittima possibilità di far iniziare a lavorare il sostituto o la sostituta in affiancamento al sostituito o alla sostituita, fino a un mese prima rispetto al periodo di inizio del congedo previsto. Spetta alla contrattazione collettiva la facoltà disporre la compresenza in affiancamento di sostituto e sostituito per periodi superiori al mese.

Quesito n. 116 del 13 novembre 2014 - Limiti del ricorso al contratto a tempo determinato.

- Secondo l’art. 1 del d.lgs. n. 368/2001, come modificato dal d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, è consentita l’apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato che non superi i 36 mesi, comprese eventuali proroghe, concluso per lo svolgimento di qualsiasi mansione, senza alcuna causale giustificatrice. La norma, peraltro, fa salva l’applicazione dell’art 10, co. 7, del D. Lgs. n. 368/2001 che consente ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi di individuare limiti quantitativi all’utilizzazione del contratto a tempo determinato, limiti diversi, quindi, che possono essere superiori, ma anche inferiori a quelli previsti per legge, non essendo soggetto a particolari vincoli il rinvio alla contrattazione collettiva. In questo senso, espressamente, la Circolare n. 18/2014 che sancisce: “le parti sociali possono legittimamente derogare, ad esempio, al limite percentuale del 20% di cui all’art.1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001 (aumentandolo o diminuendolo) o alla scelta del Legislatore di “fotografare” la realtà aziendale al 1° gennaio dell’anno di assunzione del lavoratore a termine. In tal senso può pertanto ritenersi legittimo che i contratti collettivi scelgano di tener conto dei lavoratori a tempo indeterminato non come quelli in forza ad una certa data, ma come quelli mediamente occupati in un determinato arco temporale”.

Quesito n. 117 del 24 novembre 2014 - Stabilizzazione apprendisti aziende con almeno 50 dipendenti. - Il 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 50 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 da quelli previsti dal comma 3-bis. La Circolare n. 18/2014 del Ministero del Lavoro ha espressamente chiarito che “le parti sociali potranno introdurre dette clausole solo per modificare il regime legale che prevede forme di stabilizzazione solo per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti (per il cui calcolo si rinvia alla circolare INPS n. 22/2007) e la cui violazione comporterà il "disconoscimento" dei rapporti di apprendistato avviati in violazione dei limiti (art. 2, comma 3 bis, D.Lgs. n. 167/2011)”. Stante la struttura normativa e la assimilazione funzionale del nuovo limite di stabilizzazione al precedente, rispetto alle aziende con più di 50 dipendenti, non si ravvedono ragioni per non applicare le previsioni contrattuali collettive che derogano ai limiti legali secondo le previsioni del D.Lgs. n. 167/2011.

Quesito n. 118 del 24 novembre 2014 - Obbligo di stabilizzazione in apprendistato con più di 50 dipendenti. - Il 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 50 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 da quelli previsti dal comma 3-bis. La Circolare n. 18/2014 del Ministero del Lavoro ha espressamente chiarito che “le parti sociali potranno introdurre dette clausole solo per modificare il regime legale che prevede forme di stabilizzazione solo per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti (per il cui calcolo si rinvia alla circolare INPS n. 22/2007) e la cui violazione comporterà il "disconoscimento" dei rapporti di apprendistato avviati in violazione dei limiti (art. 2, comma 3 bis, D.Lgs. n. 167/2011)”. Stante la struttura normativa e la assimilazione funzionale del nuovo limite di stabilizzazione al precedente, rispetto alle aziende con più di 50 dipendenti, non si ravvedono ragioni per non applicare le previsioni contrattuali collettive che derogano ai limiti legali secondo le previsioni del D.Lgs. n. 167/2011.

Quesito n. 119 del 24 novembre 2014 – Obbligo di stabilizzazione in apprendistato con meno di 50 dipendenti. - In base alle previsioni del 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), soltanto per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l’assunzione di nuovi apprendisti è subordinata agli obblighi di preventiva stabilizzazione degli apprendistati pregressi. La

Circolare n. 18/2014 del Ministero del Lavoro ha chiarito che le parti sociali possono introdurre clausole di stabilizzazione in misura differente da quella legale, ma soltanto per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, mentre per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti la violazione di eventuali clausole di stabilizzazione previste dai contratti collettivi, “anche già vigenti”, non può comportare nessuna trasformazione dell’apprendistato in ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Quesito n. 120 del 24 novembre 2014 - Obbligo di stabilizzazione apprendistato e violazione della clausola contrattuale. - Analizzando il 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), la Circolare n. 18/2014 del Ministero del Lavoro ha specificamente chiarito che le parti sociali possono introdurre clausole di stabilizzazione in misura difforme rispetto al regime legale “la cui violazione comporterà il “disconoscimento” dei rapporti di apprendistato avviati in violazione dei limiti (art. 2, comma 3 bis, D.Lgs. n. 167/2011)”.

Quesito n. 121 del 24 novembre 2014 - Limite 250 ore di lavoro straordinario. - L’art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003 vieta al datore di lavoro di fare eseguire ai dipendenti prestazioni di lavoro straordinario oltre le 250 ore annue o, in alternativa, oltre il diverso limite stabilito dal contratto collettivo applicabile, fatte salve le ipotesi espressamente previste in deroga dai predetti limiti in ragione dei fattori tipologici o causali contenuti nell’art. 5, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 (casi eccezionali, forza maggiore, pericolo o danno grave, eventi particolari). In concreto, peraltro, risulterà illecita e, perciò, sanzionabile soltanto la condotta del datore di lavoro che faccia superare il limite legale, e non anche quello contrattuale (a meno che non risulti superiore al limite legale delle 250 ore annuali). La Circolare n. 8/2005 del Ministero del lavoro ha avuto modo di chiarire espressamente sul punto: «nelle ipotesi in cui la contrattazione collettiva individui limiti tipologici (ossia individui i casi o le ipotesi in cui è possibile chiedere prestazioni di lavoro straordinario) ovvero in cui il limite posto dalla contrattazione collettiva sia superiore alle 250 ore, tale previsione opera quale scriminante rispetto alla violazione del limite di legge e pertanto solo al superamento di essa il datore di lavoro è assoggettato alla sanzione, salva sempre l’operatività delle ipotesi derogatorie (casi eccezionali, forza maggiore, eventi particolari ecc.)».

Quesito n. 122 del 24 novembre 2014 - Libro unico del lavoro e contratti di Associazione in partecipazione. - A norma dell’art. 39, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n.

133/2008, «il datore di lavoro privato (...) deve istituire e tenere il Libro unico del lavoro nel quale sono iscritti tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo». Con specifico riferimento ai titolari di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, il Ministero (nel *Vademecum* del 2008) ha chiarito che l'obbligo di registrazione riguarda tanto gli associati con solo apporto di lavoro, quanto quelli che apportano capitale e lavoro, prevedendo l'espresso esonero dalle registrazioni per gli "associati in partecipazione, che svolgano tale attività in forma imprenditoriale o quale parte della propria attività di impresa o lavoro autonomo". Riguardo al sorgere dell'obbligo di istituzione del LUL a fronte di un unico rapporto di lavoro in associazione in partecipazione, ancora secondo il *Vademecum* ministeriale, il Libro unico va istituito «prima della messa in uso», quindi non all'atto dell'immissione al lavoro del lavoratore soggetto a registrazione obbligatoria, ma entro il termine previsto per la prima registrazione, vale a dire entro la fine del mese successivo all'inizio della prestazione lavorativa dell'associato in partecipazione, stante la novità introdotta dall'art. 40, comma 4, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214 (art. 39, comma 3, del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008).

Quesito n. 123 del 24 novembre 2014 - Frazionabilità orario lavoro part-time CCNL turismo settore pubblici esercizi. - In base alle previsioni contenute nell'art. 77 del CCNL Turismo Pubblici Esercizi, 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. In tal caso, dunque, sono senza dubbio frazionabili le prestazioni lavorative di durata pari o superiore a quattro ore giornaliere, ad esempio frazionate in due turni da due ore. Peraltro, i precedenti articoli che disciplinano nel CCNL menzionato il rapporto di lavoro a tempo parziale nulla dicono in merito alla possibilità di frazionare la prestazione lavorativa l'art. 69, commi 2, 3 e 4, del CCNL affida alla contrattazione integrativa, di secondo livello, la titolarità a disciplinare la collocazione temporale della prestazione lavorativa in regime di part-time al di fuori dell'ipotesi del cosiddetto "contratto week-end".

Quesito n. 124 del 2 dicembre 2014 -Cooperativa Sociale tipo A. - Secondo l'art. 1 del d.lgs. n.368/2001, come modificato dal d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato che non superi i 36 mesi,

comprese eventuali proroghe, concluso per lo svolgimento di qualsiasi mansione, senza alcuna causale giustificatrice. La norma, peraltro, fa salva l'applicazione dell'art 10, co. 7, del D. Lgs. n. 368/2001 che consente ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi di individuare limiti quantitativi all'utilizzazione del contratto a tempo determinato, limiti diversi, quindi, che possono essere superiori, ma anche inferiori a quelli previsti per legge, non essendo soggetto a particolari vincoli il rinvio alla contrattazione collettiva. In questo senso, espressamente, la Circolare n. 18/2014 che sancisce: "le parti sociali possono legittimamente derogare, ad esempio, al limite percentuale del 20% di cui all'art.1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001 (aumentandolo o diminuendolo) o alla scelta del Legislatore di "fotografare" la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine. In tal senso può pertanto ritenersi legittimo che i contratti collettivi scelgano di tener conto dei lavoratori a tempo indeterminato non come quelli in forza ad una certa data, ma come quelli mediamente occupati in un determinato arco temporale". Pertanto mancando una specifica connotazione di stagionalità secondo le previsioni del CCNL Scuole Private Aninsei, l'azienda che assume a tempo determinato dovrà rispettare la misura stabilita dal medesimo contratto collettivo per individuare il contingente massimo di lavoratori a termine. Naturalmente il contratto a termine non rappresenta l'unica forma di flessibilità utilizzabile dall'azienda essendo possibile avviare rapporti di lavoro subordinato in regime di tempo parziale nella forma verticale per i periodi di svolgimento dell'attività lavorativa.

Quesito n. 125 del 2 dicembre 2014 - Limite del 20% per i contratti a termine. - Secondo l'art. 1 del d.lgs. n.368/2001, come modificato dal d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato che non superi i 36 mesi, comprese eventuali proroghe, concluso per lo svolgimento di qualsiasi mansione, senza alcuna causale giustificatrice. La norma, peraltro, fa salva l'applicazione dell'art 10, co. 7, del D. Lgs. n. 368/2001 che consente ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi di individuare limiti quantitativi all'utilizzazione del contratto a tempo determinato, limiti diversi, quindi, che possono essere superiori, ma anche inferiori a quelli previsti per legge, non essendo soggetto a particolari vincoli il rinvio alla contrattazione collettiva. In questo senso, espressamente, la Circolare n. 18/2014 che sancisce: "le parti sociali possono legittimamente derogare, ad esempio, al limite percentuale del 20% di cui all'art.1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001 (aumentandolo o diminuendolo) o alla scelta del Legislatore di "fotografare" la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine. In tal senso può pertanto ritenersi legittimo che i contratti collettivi scelgano di tener conto dei lavoratori a tempo indeterminato non come quelli in

forza ad una certa data, ma come quelli mediamente occupati in un determinato arco temporale”. Un’esigenza straordinaria di manodopera per un periodo limitato di tempo deve essere valorizzata secondo le previsioni della contrattazione collettiva applicabile in azienda, anche in deroga alle previsioni normative, eventualmente avvalendosi della possibilità di utilizzare strumenti di flessibilità differenti dal contratto a termine, come, a mero titolo di esempio, la somministrazione di lavoro a tempo determinato (anch’essa acausale) o il lavoro subordinato in regime di tempo parziale (nella forma verticale legata ai periodi di svolgimento dell’attività lavorativa).

Quesito n. 126 del 2 dicembre 2014 - Sospensione dell’attività imprenditoriale. - Quanto all’estensione del provvedimento di sospensione dell’attività imprenditoriale di cui all’art. 14 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la norma stabilisce espressamente che ad essere sospesa è soltanto la parte dell’attività imprenditoriale interessata, vale a dire non l’intera impresa ma il singolo cantiere, la singola unità produttiva oggetto di ispezione. Esplicita in argomento è la Circolare ministeriale n. 33/2009 per la quale gli effetti del provvedimento di sospensione vanno circoscritti alla singola unità produttiva, rispetto ai quali sono stati verificati i presupposti per la sua adozione e non alla generalità delle attività svolte su più sedi e unità produttive differenti dalla medesima azienda. Il testo normativo stabilisce espressamente che la sospensione dell’impresa può riferirsi soltanto *“alla parte dell’attività imprenditoriale interessata dalle violazioni”*, evidenziandosi, tuttavia, che tale precisazione non può essere interpretata come una possibile limitazione degli effetti della sospensione ad un singolo “reparto” o ad una “linea produttiva” dell’unità produttiva aziendale ispezionata.

Quesito n. 127 del 2 dicembre 2014 - Lavoro accessorio nei confronti degli imprenditori commerciali. - La legittimità del ricorso al lavoro accessorio di cui all’art. 70 del d.lgs. n. 276/2003 va verificata solo sulla base dei limiti di carattere economico, fatte salve le particolarità previste per il settore agricolo. Gli importi economici da prendere a riferimento per le diverse tipologie di lavoro accessorio: 5.050 euro netti nel corso di un anno solare, per il totale dei committenti; 2.020 euro netti nel corso di un anno solare, per le prestazioni accessorie rese nei confronti di committenti imprenditori commerciali o liberi professionisti. La Circolare ministeriale n. 18/2012 ha precisato che l’espressione «imprenditore commerciale» riguarda tutti gli imprenditori senza riferirsi ad un singolo ambito settoriale di attività dell’impresa («qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato»). Inoltre, secondo la Circolare Inps n. 49/2013, “l’espressione “imprenditori commerciali” risulta comprensiva di tutte le categorie disciplinate dall’ art. 2082 e segg. del codice civile, con esclusione, dell’impresa agricola separatamente disciplinata dal comma 2 del novellato articolo 70. In

particolare, anche alla luce di quanto previsto dalle circolari n. 18/2012 e n. 4/2013 del Ministero del Lavoro, rientra nella categoria di “imprenditore commerciale” qualsiasi soggetto persona fisica e giuridica che opera su un determinato mercato, per la produzione, la gestione o la distribuzione di beni e servizi, senza limitazioni dell’attività di impresa alle attività di intermediazione nella circolazione dei beni”.

Quesito n. 128 del 2 dicembre 2014 - Lavoro intermittente per “sgombrò neve” come “personale addetto alla manutenzione stradale”. - Sul contratto di lavoro intermittente per requisiti oggettivi in assenza della specifica contrattazione collettiva di settore, rileva il 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” che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia contenute e indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. La Circolare n. 4/2005 chiarisce che il richiamo alle attività indicate nel vecchio testo normativo (disciplinante i regimi speciali di orario di lavoro a causa della discontinuità e della saltuarietà delle lavorazioni elencate) deve intendersi nel senso di una individuazione delle attività indicate 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». Ne deriva, conseguentemente, che né i requisiti dimensionali prescritti, né le altre limitazioni alle quali il R.D. n. 2657/1923 faceva riferimento possono ritenersi operanti ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente. Non solo, perché proprio per questa natura di “parametro di riferimento”, non sarà neppure necessario un giudizio singolo, caso per caso, con riguardo alla natura intermittente o discontinua della prestazione lavorativa dedotta nel contratto “a chiamata”. In questo senso si è espressa anche la Circolare n. 20/2012 richiamando alcune fra le prime risposte ad interpello estensive. Ciò premesso, ferma restando l’esclusiva competenza della Direzione generale per l’attività ispettiva a delineare il campo di applicazione della norma mediante apposita risposta ad interpello, le attività di sgombrò della neve dalla carreggiata stradale sembrano poter rientrare fra quelle di manutenzione stradale e, pertanto, il personale addetto fra quello di cui al n. 32 della tabella di cui al R.D. n. 2657/1923.

Quesito n. 129 del 2 dicembre 2014 - Utilizzo del lavoro accessorio per attività di “sgombrò neve”. - La legittimità del ricorso al lavoro accessorio di cui all’art. 70 del d.lgs. n. 276/2003

va verificata solo sulla base dei limiti di carattere economico, fatte salve le particolarità previste per il settore agricolo. Gli importi economici da prendere a riferimento per le diverse tipologie di lavoro accessorio: 5.050 euro netti nel corso di un anno solare, per il totale dei committenti; 2.020 euro netti nel corso di un anno solare, per le prestazioni accessorie rese nei confronti di committenti imprenditori commerciali o liberi professionisti. Ai fini qualificatori è determinante esclusivamente il rispetto del requisito di carattere economico: se sono corretti i presupposti di instaurazione del rapporto, qualunque prestazione rientrante nei limiti economici è legittimo lavoro accessorio, anche se in azienda vi sono lavoratori che svolgono la stessa prestazione con ordinario contratto di lavoro subordinato. Tuttavia la prassi amministrativa, alla quale devono attenersi i controlli ispettivi, ha escluso che una impresa possa utilizzare lavoratori con *vouchers* per svolgere prestazioni in appalto presso un soggetto diverso da chi commissiona lavoro accessorio (Circ. Ministero del Lavoro n. 4/2013 e Circ. INPS n. 49/2013), sebbene di recente la giurisprudenza di merito ha negato tale limitazione (Trib. Milano, Sez. Lav., 1° aprile 2014, n. 318). Si rammenta, inoltre, che il committente deve dare piena attuazione agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento agli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, comunicando al lavoratore accessorio le misure necessarie per la tutela della salute e della sicurezza.

Quesito n. 130 del 2 dicembre 2014 - Concetto di “unità produttiva”. - Nella giurisprudenza prevalente in materia di licenziamenti deve intendersi per “unità produttiva” un complesso aziendale che, pur non essendo necessariamente un soggetto autonomo dal punto di vista giuridico, cioè un’impresa a sé stante, sia però una unità autonoma dal punto di vista produttivo, finanziario e tecnico-funzionale. Il concetto di «unità produttiva» non va confuso con quello di «sede secondaria», né con quella di «sede o ufficio, con autonomia giuridica», ma deve essere riferito unicamente al fine che la unità persegue, nel senso che deve trattarsi di un fine produttivo proprio, anche se integrato nella più vasta attività dell'impresa. Deve pertanto escludersi il carattere di unità produttiva autonoma ad una sede periferica che, pur ricevendo ordinazioni e provvedendo alle consegne non si approvvigioni autonomamente, bensì presso la sede principale, alla quale peraltro facciano capo anche la contabilità, la fatturazione e i pagamenti da parte dei clienti; si tratta di un semplice magazzino, di un deposito di materiale della società, creato non certo per esigenze produttive autonome, e che l'unità produttiva sia costituita dall'intera azienda (Cass. 16 gennaio 1984, n. 354). I magazzini e i luoghi di deposito devono considerarsi unità produttive ogni qualvolta vi sia preposto un capo-deposito, iscritto alla locale Camera di commercio fra gli imprenditori, il quale abbia supremazia disciplinare ed organizzativa sui dipendenti piazzisti e svolga l'attività aziendale con larga autonomia operativa (Cass. 18 dicembre 1982, n. 7007). Il

CCNL può prevedere una specifica definizione di unità produttiva ove faccia ricorso a tale parametro per la determinazione del contingente di lavoratori a tempo determinato che può essere presente in azienda.

Quesito n. 131 del 2 dicembre 2014 - Somministrazione a termine e computo contratti a tempo determinato. - Secondo la previsione dell'art. 5, comma 4bis, del D.Lgs. n. 368/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 9, lett. i), della legge n. 92/2012, nel computo del periodo massimo di 36 mesi – introdotto dall'art. 1, comma 40, lett. b), della legge n. 247/2007, superato il quale il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato se maturato a seguito di una successione di contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti (requisito oggettivo: identità o equivalenza delle mansioni), fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (requisito soggettivo: identità delle parti del contratto) –, deve tenersi conto anche dei periodi di missione in somministrazione di lavoro (con riguardo alla sola somministrazione a tempo determinato) aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti. La Circolare n. 18/2012 ha chiarito che si deve tener conto soltanto dei contratti di somministrazione stipulati dal 18 luglio 2012, e, raggiunto il limite dei 36 mesi, le aziende possono «ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente». Sul punto la Lettera circolare n. 7258 del 22 aprile 2013 ha ulteriormente specificato che «la misura “sanzionatoria” della trasformazione in contratto a tempo indeterminato non trova applicazione con riferimento alla successione temporale di più contratti di somministrazione a tempo determinato. Ciò in quanto, nel caso di contratto di somministrazione, opera l'espressa esclusione prevista dall'art. 22, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003». Nel definire il contingente di contratti a termine che possono essere contemporaneamente attivati in azienda, ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001, come modificato dal d.l. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, la contrattazione collettiva può distinguere un contingente autonomo per i contratti di somministrazione a termine, come pure inglobare nella misura complessiva entrambe le tipologie contrattuali menzionate (si rinvia in merito alla Circolare n. 18/2014).

Quesito n. 132 del 2 dicembre 2014 - Lavoro intermittente e attività di facchinaggio. - L'art. 34 del d.lgs. n. 276/2003, nei suoi primi due commi, indica con tassatività le ipotesi in cui è possibile fare ricorso al contratto di lavoro intermittente: 1) *intermittente per requisiti oggettivi*: si tratta dello svolgimento di prestazioni di carattere oggettivamente discontinuo o intermittente, individuate, secondo le specifiche esigenze rilevate, dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (art. 34,

comma 1, prima parte), in assenza della specifica contrattazione collettiva di settore, il D.M. 23 ottobre 2004 ha determinato, in via provvisoria, e comunque in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile procedere alla stipula di contratti di lavoro “a chiamata”, con un rinvio alle “tipologie di attività” che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 (dove non figurano in quanto tali le attività di facchinaggio); 2) *intermittente per requisiti temporali*: per periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno (art. 34, comma 1, seconda parte); 3) *intermittente per requisiti soggettivi*: stipulato, in qualsiasi settore e per qualsiasi attività o mansioni, esclusivamente (non derogabile) con soggetti con meno di 24 anni di età (fino al giorno antecedente al compimento dei 25 anni) ovvero con lavoratori con più di 55 anni, anche pensionati (art. 34, comma 2). 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. Inoltre la Circolare n. 20/2012 ha chiarito che la prestazione lavorativa resa con lavoro intermittente per requisiti oggettivi può essere ritenuta “discontinua o intermittente”, anche se svolta per periodi di tempo di durata significativa o rilevante. Perché possano essere considerati “discontinui o intermittenti”, infatti, i chiarimenti ministeriali esigono esclusivamente che le prestazioni lavorative del lavoratore intermittente risultino intervallate da una o più interruzioni, in modo da evitare che si abbia coincidenza tra la “durata del contratto” e la “durata della prestazione” lavorativa intermittente.

Quesito n. 133 del 22 dicembre 2014 - Durata massima apprendistato professionalizzante.

- Ai sensi dell’art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell’età dell’apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell’artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento. La contrattazione collettiva, quindi, non può derogare al limite legale massimo di durata del periodo formativo in apprendistato. In proposito il Ministero del Lavoro con Nota n. 25014 del 13 luglio 2012 ha precisato 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.

Quesito n. 134 del 22 dicembre 2014 - Applicazione del CCNL e inquadramento azienda.

- 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. 135 del 22 dicembre 2014 - Maggiorazione festiva per lavoratori turnisti (CCNL Coop Sociali). - Dalla disamina del CCNL Cooperative Sociali non è dato rinvenire elementi obiettivi che consentano di interpretare il trattamento retributivo, con la specifica indennità, spettante ai lavoratori turnisti come esclusivo rispetto alle eventuali maggiorazioni spettanti per lavoro festivo. Si ritiene, in effetti, che al lavoratore impegnato in turni spetti anche la maggiorazione del 15% per ogni ora lavorata festiva, posto che il riferimento definitorio di cui all'art. 53 CCNL, richiamato dall'interrogante, che esclude i lavoratori a turno deve intendersi riferito alle sole giornate programmate come riposo settimanale, non già alle festività in senso proprio espressamente elencate nel medesimo CCNL.

Quesito n. 136 del 22 dicembre 2014 - Proroga dell'assunzione a termine con lavoro a chiamata. - Per il contratto di lavoro intermittente (cd. “a chiamata”) stipulato a tempo determinato, il datore di lavoro non è chiamato al rispetto dei limiti e delle previsioni contenuti nel D.Lgs. n. 368/2001 (con specifico riferimento ai rinnovi e alle proroghe, ad esempio); su questo punto la Circolare n. 4/2005 opera una netta e definitiva scelta di campo, leggendo la previsione di cui all'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, nella parte in cui non opera un rinvio espresso al D.Lgs. n. 368/2001, in senso specialistico e restrittivo. Secondo le indicazioni del Ministero del Lavoro, infatti, l'omesso richiamo esplicito al decreto legislativo sul lavoro a termine deve portare a dedurre una non operatività dello

stesso con riferimento a tutte le ipotesi di intermittente a tempo determinato. Più specificamente, con risposta ad Interpello n. 72 del 12 ottobre 2009 è stato chiarito che in caso di riassunzione di uno stesso lavoratore con contratto di lavoro “a chiamata”, pur se svolto a tempo determinato, non è necessario il rispetto del periodo minimo dell’art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001.

Quesito n. 137 del 22 dicembre 2014 - Part-time a termine dopo contratto a chiamata a termine e proroga. - Con Circolare n. 34 del 29 settembre 2010 il Ministero del Lavoro ha chiarito che non si applicano i limiti del D.Lgs. n. 368/2001 rispetto agli intervalli obbligatori prima di una assunzione con contratto a termine a tempo parziale che fa seguito ad un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato. Tuttavia, lo stesso Ministero con Lettera circolare n. 7258/2013 ha sancito che l’assunzione con contratto di lavoro intermittente a termine dopo un contratto a tempo determinato, senza il rispetto degli intervalli temporali, comporta la trasformazione in rapporto di lavoro standard a tempo indeterminato per violazione di norma imperativa (art. 1344 cod. civ.). Quanto alle proroghe del contratto a termine a tempo parziale instaurato dopo un contratto di lavoro a chiamata, si ritiene che lo stesso sia soggetto al limite così come novellato dal d.l. n. 34/2014, come convertito dalla legge n. 78/2014, senza che sia necessario computare nelle proroghe la durata complessiva del contratto “a chiamata” rispetto al termine originario.

Quesito n. 138 del 22 dicembre 2014 - Figura professionale procuratore. - Ai sensi dell’art. 61, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, solo per i componenti del consiglio di amministrazione vi è esplicita esclusione dalla disciplina dettata dalla normativa in materia di contratti di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto. Pertanto si ritiene che al procuratore speciale non amministratore, con procura notarile debitamente registrata in Camera di commercio, al quale la società a responsabilità limitata attribuisce “determinati compiti da svolgere in piena autonomia e senza alcun vincolo di orario e di subordinazione” (secondo quanto indicato dall’interrogante), debba essere costruito uno specifico progetto, ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 276/2003, come modificato dalla legge n. 92/2012 e dal d.l. n. 76/2013, convertito dalla legge n. 99/2013, con conseguente obbligo di iscriversi alla Gestione separata dell’INPS.

Quesito n. 139 del 31 dicembre 2014 - Inquadramento lavoratori cooperative agricole. - In merito alla legge 15 giugno 1984, n. 240 fin dalla prima Circolare n. 267 del 17 dicembre 1984 (avallata dalla nota n. 6/PS/36079/10-A del 31 ottobre 1984 del Ministero del lavoro) l’Inps ha puntualmente sottolineato la valenza previdenziale della normativa citata che, quindi, deve intendersi utile ai fini del

corretto inquadramento previdenziale dei lavoratori che operano nelle imprese cooperative che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici. D'altro canto in tale senso depone chiaramente l'*incipit* dell'art. 1 della medesima legge n. 240/1984 che ne esplica le finalità proprie: "*Ai fini dell'applicazione delle norme sulle assicurazioni sociali obbligatorie e sugli assegni familiari*".

Quesito n. 140 del 31 dicembre 2014 - Contratto a termine in cooperativa di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici. - L'art. 10, comma 2, del d.lgs. n. 368/2001 stabilisce testualmente che "*sono esclusi dalla disciplina del (...) decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375*". A sua volta l'art. 12, comma 2, del d.lgs. n. 375/1993 prevede espressamente che "*le locuzioni di salariato fisso a contratto annuo e categorie similari contenute in leggi, atti aventi forza di legge ed atti amministrativi sono equivalenti a quella di operaio a tempo indeterminato, ferma restando per ogni altra locuzione l'equivalenza a quella di operaio a tempo determinato*", ai fini della classificazione dei lavoratori agricoli subordinati in operai a tempo indeterminato ed operai a tempo determinato. Tale disciplina non sembra suscettibile di estensioni al caso delle cooperative che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici di cui alla legge n. 240/1984.