



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

**RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO**

ANNO 2015

(aprile-giugno)



*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 secondo trimestre dell'anno 2015 (aprile-giugno)** 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 interpellato 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. 28 del 20 aprile 2015 - Redazione del DVR per servizi condominiali da soggetti senza dipendenti.
- Quesito n. 29 del 20 aprile 2015 - Variazione piano formativo individuale apprendista.
- Quesito n. 30 del 20 aprile 2015 - Certificato penale del casellario giudiziale ex d.lgs. n. 39/2014.
- Quesito n. 31 del 28 aprile 2015 - Malattia commercio superamento periodo comporta.
- Quesito n. 32 del 28 aprile 2015 - Tempi determinati per cantieri temporanei.
- Quesito n. 33 del 28 aprile 2015 - Applicazione dello sgravio triennale INPS L. 190/2014.
- Quesito n. 34 del 14 maggio 2015 - Tirocinio curriculare con cittadini UE.
- Quesito n. 35 del 14 maggio 2015 - Contratto a tempo determinato.
- Quesito n. 36 del 14 maggio 2015 - Esonero contributivo art. unico, commi 118 e seg. Legge n. 190/14.
- Quesito n. 37 del 14 maggio 2015 - Maternità per lavoratrice intermittente.
- Quesito n. 38 del 14 maggio 2015 - Prestazione lavorativa di un familiare delle socie.
- Quesito n. 39 del 14 maggio 2015 - Posizione lavorativa volontari partecipanti a feste paesane.
- Quesito n. 40 del 21 maggio 2015 - Sicurezza cantieri – Verifica dell' idoneità tecnica professionale.
- Quesito n. 41 del 14 maggio 2015 - Contributo triennale previsto dalla Legge n. 190/2014.
- Quesito n. 42 del 14 maggio 2015 - Assunzione per nuovo cantiere.
- Quesito n. 43 del 14 maggio 2015 - Voucher e sicurezza sul lavoro.
- Quesito n. 44 del 14 maggio 2015 - Utilizzo soggetti percettori di NASpI in attività socialmente utili.
- Quesito n. 45 del 21 maggio 2015 - Procedura tentativo obbligatorio conciliazione art. 7, l. 604/66.
- Quesito n. 46 del 14 maggio 2015 - Contratto di lavoro part-time e frazionabilità.
- Quesito n. 47 del 25 maggio 2015 - Proroga contratto di lavoro a tempo determinato.
- Quesito n. 48 del 19 giugno 2015 - Sgravio contributivo triennale legge di stabilità.
- Quesito n. 49 del 19 giugno 2015 - Borse-lavoro.
- Quesito n. 50 del 19 giugno 2015 - Apprendistato in settore privo di disciplina contrattuale collettiva.
- Quesito n. 51 del 19 giugno 2015 - Rispetto del limite massimo dei 36 mesi per i lavoratori dello spettacolo.
- Quesito n. 52 del 23 giugno 2015 - Tirocinio curriculare università e studente extraUE.
- Quesito n. 53 del 25 giugno 2015 - Esonero contributivo legge n. 190/2014.
- Quesito n. 54 del 25 giugno 2015 - Esonero contributivo legge n. 190/2014.
- Quesito n. 55 del 25 giugno 2015 - Sicurezza dei cantieri.
- Quesito n. 56 del 25 giugno 2015 - Contratto collettivo applicato.
- Quesito n. 57 del 26 giugno 2015 - Società di capitali costituita tra coniugi assunzione figlio come apprendista.
- Quesito n. 58 del 29 giugno 2015 - Società costituita in Bulgaria opera presso una società italiana.
- Quesito n. 59 del 29 giugno 2015 - Compatibilità del lavoro subordinato col ruolo di amministratore.
- Quesito n. 60 del 29 giugno 2015 - Tirocinio in edilizia
- Quesito n. 61 del 29 giugno 2015 - Contratto a tempo determinato durata massima.
- Quesito n. 62 del 29 giugno 2015 - Permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.
- Quesito n. 63 del 29 giugno 2015 - Assicurazione INAIL e somministrazione di lavoro.
- Quesito n. 64 del 29 giugno 2015 - Assunzione del coniuge come dipendente.

**Quesito n. 28 del 20 aprile 2015 - Redazione del DVR per servizi condominiali da soggetti senza dipendenti.**

Facendo seguito al quesito proposto a mezzo e-mail del 9 aprile 2015 si fa presente quanto appresso.

Il Testo Unico sulla sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. n. 81/2008) prescrive la redazione obbligatoria del Documento di Valutazione dei Rischi, che ha ad oggetto l'individuazione di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro.

Devono intendersi esonerati dalla redazione del DVR i liberi professionisti senza dipendenti, le ditte individuali senza dipendenti e le imprese familiari senza dipendenti, anche se operano per conto di uno o più condomini ovvero del condominio nel suo complesso.

**Quesito n. 29 del 20 aprile 2015 - Variazione piano formativo individuale apprendista.**

Nel caso rappresentato un apprendista di un'azienda metalmeccanica industriale, assunto in 1° categoria con periodo formativo di durata pari a 36 mesi (per l'acquisizione della 3° categoria quale inquadramento finale), con progressione d'inquadramento comportante e passaggio alla 2° categoria dopo 12 mesi e alla 3° categoria dopo ulteriori 18 mesi, al termine del primo periodo formativo con l'effettivo svolgimento di 80 ore di formazione professionalizzante, le parti concordano, ferma restando l'acquisizione della 3° categoria, la variazione della qualifica da conseguire da quella originariamente prevista nel piano formativo individuale e nel contratto di "guidamacchine attrezzate" a quella di "imballatore di magazzino".

Poiché l'inquadramento professionale del lavoratore è la risultanza, nel contratto di apprendistato professionalizzante, dell'effettivo svolgimento della formazione e del percorso di addestramento e di inserimento nel tessuto organizzativo del datore di lavoro, la variazione di qualifica sembra ammissibile, a condizione della conseguente variazione del piano formativo individuale, con indicazione della nuova qualifica nel contratto individuale, nel libro unico del lavoro e nella comunicazione obbligatoria ai fini della corrispondenza anche della dichiarazione di assunzione.

Naturalmente il percorso formativo già effettuato dovrà essere valutato nella sua effettiva adattabilità alla nuova qualifica e al nuovo piano formativo individuale, eventualmente con integrazione dei profili formativi che si rendessero necessari secondo le specifiche professionalizzanti indicate nel CCNL applicato.

La variazione non incide, invece, sulla durata del percorso formativo in apprendistato che rimane quella originariamente prevista di 36 mesi complessivi.

**Quesito n. 30 del 20 aprile 2015 - Certificato penale del casellario giudiziale ex d.lgs. n. 39/2014.**

A norma del D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39, adottato in attuazione della direttiva 2011/93/UE in materia di lotta contro l'abuso e lo sfruttamento dei minori e la pornografia minorile, i datori di lavoro sono obbligati a richiedere il certificato penale del casellario giudiziale a quanti intendano impiegare "*per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori*", allo scopo di verificare l'esistenza di condanne in materia di sfruttamento sessuale dei minori ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori (art. 25-*bis* del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313).

Secondo i chiarimenti ministeriali (specificamente Circolare n. 9 del 11 aprile 2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) l'obbligo attiene alle sole attività che implicano un contatto necessario ed esclusivo con una platea di minori come nel caso di: insegnanti di scuole pubbliche e private, conducenti di scuolabus, animatori turistici per bambini/ragazzi, istruttori sportivi per bambini/ragazzi, personale addetto alla somministrazione diretta di pasti all'interno di mense scolastiche, personale addetto ai cd. *miniclub*, personale addetto ai servizi di *baby sitting*.

In attività differenti da quelle riconducibili a queste esemplificate, secondo le indicazioni ministeriali, anche "*in presenza di tirocinanti o lavoratori minorenni in azienda, non si richiede al datore di lavoro*

*l'assolvimento dell'obbligo in questione per il personale impiegato nella stessa unità produttiva, quand'anche addetto ad attività di tutoraggio, svolgendosi di norma tale ultima attività in via eventuale e, comunque, complementare all'attività lavorativa principale per il cui svolgimento il lavoratore è stato assunto"* (così nella risposta ad interpello n. 25 del 15 settembre 2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

**Quesito n. 31 del 28 aprile 2015 - Malattia commercio superamento periodo comporto.**

L'art. 181 del CCNL Commercio disciplina l'istituto della aspettativa non retribuita per malattia, in ragione del quale, il lavoratore ammalato (che gode ai sensi dell'art. 175 dello stesso CCNL della conservazione del posto nel periodo massimo di 180 giorni) può fruire, su esplicita richiesta del lavoratore, di un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 120 giorni, a condizione che venga esibita al datore di lavoro regolare certificazione medica. Per fruire dell'aspettativa non retribuita il lavoratore interessato deve presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro può procedere al licenziamento secondo quanto previsto dall'art. 175 del CCNL citato.

Ciò premesso, ne consegue che l'aspettativa in argomento, stante la natura non retribuita della stessa, non sembra possa concorrere con l'indennità retributiva di malattia di cui all'art. 176 del CCNL essendo l'ulteriore aspettativa per malattia priva di trattamento economico, fatte salve diverse e più favorevoli previsioni del contratto collettivo aziendale ovvero dell'Ente bilaterale di riferimento.

**Quesito n. 32 del 28 aprile 2015 - Tempi determinati per cantieri temporanei.**

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. Secondo la Circolare n. 18/2014, "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".

Tale previsione riguarda, evidentemente, anche i rapporti di lavoro a termine che vengano instaurati da un elettricista chiamato ad intervenire in uno o più cantieri.

Laddove il personale temporaneo non possa essere occupato a termine per il numero esiguo di lavoratori a tempo indeterminato, sussistendone i relativi requisiti oggettivi e soggettivi stabiliti dalla legge e nei limiti di quanto previsto dal CCNL applicato, si potrà fare ricorso agli ulteriori strumenti di flessibilità previsti dal legislatore, come ad esempio, la somministrazione di lavoro a termine e lavoro intermittente.

**Quesito n. 33 del 28 aprile 2015 - Applicazione dello sgravio triennale INPS L. 190/2014.**

In merito all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciata dettagliatamente la Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015.

Alla luce dei chiarimenti della prassi citata, l'esonero contributivo non spetta se il lavoratore è stato occupato a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti presso qualsiasi datore di lavoro, dovendosi considerare tale anche il contratto di apprendistato e il rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione ovvero il rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato. Al contrario la sussistenza di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato ovvero di prestazioni lavorative rese regolarmente in modalità di lavoro accessorio nell'arco dei sei mesi precedenti la data di assunzione non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo triennale recato dalla norma indicata.

**Quesito n. 34 del 14 maggio 2015 - Tirocinio curriculare con cittadini UE.**

Nel caso rappresentato di una studentessa cittadina UE che frequenta una Università in Francia e si candida per un tirocinio curriculare presso un'azienda italiana, si può senza dubbio attivare il rapporto di *stage* in base alle norme del Paese UE dove ha sede l'Università (quindi la legislazione francese) e in base alle procedure previste da questa, ivi compresa la modulistica di riferimento.

Trattandosi di un tirocinio "all'estero", l'azienda italiana (soggetto ospitante) deve aver cura di verificare se l'Università straniera garantisce le idonee coperture assicurative e anti-infortunistiche, dovendovi provvedere direttamente ove mancanti o parziali.

Le prescrizioni previste dalla normativa italiana in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro rimangono valide e obbligatorie.

Restano ferme anche le norme nazionali sulla durata massima dei tirocini curricolari.

**Quesito n. 35 del 14 maggio 2015 - Contratto a tempo determinato.**

Il d.lgs. n. 368/2001 dispone l'obbligo (con eccezioni e deroghe espressamente previste, affidate anche alla contrattazione collettiva) di un periodo "cuscinetto" fra due distinti contratti a termine che si susseguono fra le stesse parti per le medesime mansioni.

L'utilizzo di istituti contrattuali differenti dal lavoro a tempo determinato che assicurino alle parti di proseguire senza soluzione di continuità lo svolgimento della prestazione lavorativa può esporre l'azienda ad un disconoscimento della genuinità del rapporto a termine, nonché di quello intermedio stante la possibile contestazione dell'uso del contratto in frode alla legge.

**Quesito n. 36 del 14 maggio 2015 - Esonero contributivo art. unico, commi 118 e seg. Legge n. 190/2014.**

L'esonero contributivo di cui alla legge n. 190/2014 non spetta se il lavoratore è stato occupato a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione che si vuole incentivata presso qualsiasi datore di lavoro. La Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015 precisa che analoghe considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore assunto abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Evidentemente nessuna preclusione all'esonero sembra esservi se fra la cessazione del precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato e il successivo, per il quale si intende accedere all'esonero, sono trascorsi 7 mesi.

**Quesito n. 37 del 14 maggio 2015 - Maternità per lavoratrice intermittente.**

L'art. 38 del D.Lgs. n. 276/2003, sancendo il principio di non discriminazione, prevede espressamente che "fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte". Con Circolare n. 17 dell'8 febbraio 2006 l'INPS ha precisato che per gli adempimenti previdenziali si applicano le previsioni dettate per la generalità dei lavoratori del settore di

attività di appartenenza, anche con riferimento alle disposizioni in materia di minimale contrattuale e giornaliero, a parità di orario di lavoro svolto, sebbene in caso di durata dell'attività inferiore a quella contrattualmente prevista debba trovare applicazione l'art. 38, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, che prevede il riproporzionamento del trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente. In particolare l'indennità di maternità spetta solo nei periodi di lavoro per la lavoratrice a chiamata senza obbligo di risposta, dovendosi quindi corrispondere i trattamenti economici spettanti (anche con riferimento alle ferie e ai ratei di retribuzione) laddove la lavoratrice abbia avuto diritto al congedo di maternità essendo intervenuto durante la fase di svolgimento delle attività lavorative (o comunque entro 60 giorni dall'ultimo giorno effettivamente lavorato).

#### **Quesito n. 38 del 14 maggio 2015 - Prestazione lavorativa di un familiare delle socie.**

Nella Lettera circolare prot. n. 10478 del 10 giugno 2013 (in seguito integrata dalla Lettera circolare prot. n. 14184 del 5 agosto 2013 per i profili Inail) il Ministero del Lavoro si è occupato del corretto esame delle prestazioni lavorative rese dai collaboratori familiari nei settori dell'artigianato, dell'agricoltura e del commercio, precisando che per attività occasionale deve intendersi la collaborazione caratterizzata da una non sistematicità e da una non stabilità dei compiti espletati, che non integra *“comportamenti di tipo abituale e prevalente nell'ambito della gestione e del funzionamento dell'impresa”*. Nelle citate prassi ministeriali viene data una chiara indicazione orientativa per connotare la nozione di *“occasionalità”* con riferimento al limite quantitativo di 90 giorni, intesi come frazionabili in ore (720 ore), nel corso dell'anno solare. In particolare, poi, il personale ispettivo è chiamato a considerare quali collaborazioni occasionali di tipo gratuito le prestazioni rese dai pensionati, parenti o affini dell'imprenditore entro il terzo grado (quarto grado per l'agricoltura), nonché quelle svolte dal familiare impiegato a tempo pieno presso altro datore di lavoro, *“considerato il residuale e limitato tempo a disposizione per poter espletare altre attività o compiti con carattere di prevalenza e continuità presso l'azienda del familiare”*. Da ultimo, per espressa indicazione ministeriale, *“il soggetto imprenditoriale al quale il vincolo coniugale, di parentela o affinità va riferito”* è da individuarsi nell'imprenditore *“individuale o associato, sia in forma di società a carattere personale (...) sia di società a responsabilità limitata”*.

#### **Quesito n. 39 del 14 maggio 2015 - Posizione lavorativa volontari partecipanti a feste paesane.**

Rileva specificamente la tutela della salute e sicurezza dei volontari (di cui alla legge n. 266/1991) equiparati dal testo unico ai lavoratori autonomi per cui obbligati alle misure di cui all'art. 21 del D. Lgs. n. 81/2008: utilizzare le attrezzature di lavoro in conformità alle specifiche disposizioni di legge; munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di legge; munirsi di apposita tessera di riconoscimento se effettuano la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgono attività in appalto o subappalto. Gli stessi devono, inoltre, beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni dell'art. 41 del D. Lgs. n. 81/2008 e partecipare ai corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Infine si tenga presente quanto previsto dal comma 12 bis dell'art. 3 del D. Lgs. n. 81/2008 secondo cui qualora *“il volontario svolga la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al volontario dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili ad eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione”*.

**Quesito n. 40 del 21 maggio 2015 - Sicurezza Cantieri - Verifica dell'idoneità tecnica professionale.**

Nella prassi ispettiva di questa Direzione Territoriale del Lavoro si consente, in fase di accesso ispettivo, alle imprese e ai lavoratori autonomi presenti in cantiere che ne siano temporaneamente ed occasionalmente sprovviste, di assolvere transitoriamente all'obbligo di cui all'art. 90, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2008 in merito alla presentazione del certificato di iscrizione alla Camera di Commercio (CCIAA), presentando regolare e valida "visura camerale". Tale facoltà, peraltro, non è idonea ad assolvere integralmente all'obbligo sancito dalla norma, essendo comunque soggetta l'esibizione alla puntuale disamina della attuale, regolare e valida iscrizione alla CCIAA, da parte del committente o del responsabile dei lavori, per l'effettiva (necessaria e presupposta) verifica dell'idoneità tecnico-professionale.

**Quesito n. 41 del 14 maggio 2015 - Contributo triennale previsto dalla Legge n. 190/2014.**

Il quesito non appare chiaro nei suoi contenuti. Se interpretato correttamente, sembrerebbe voler significare che una azienda italiana intende trasformare un rapporto a tempo determinato instaurato in Italia presso una delle sue sedi con un lavoratore comunitario (di nazionalità spagnola), regolarmente presente nel territorio nazionale e regolarmente occupato nel rispetto della normativa di riferimento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In tal caso, sussistendone tutti i requisiti previsti dalla legge n. 190/2014 come chiariti dall'Inps nella Circolare n. 17/2015, l'azienda potrà essere ammessa al beneficio dell'esonero contributivo triennale.

**Quesito n. 42 del 14 maggio 2015 - Assunzione per nuovo cantiere.**

Il limite di contingentamento legale previsto dal d.l. n. 34/2014, convertito in legge n. 78/2014, può essere derogato nei casi e nei limiti previsti dalla legge e secondo le specifiche della contrattazione collettiva di riferimento.

Quanto all'assunzione a tempo indeterminato per lavoratori operanti nei cantieri edili la sede di lavoro dovrà risultare sia nel contratto di lavoro che nella comunicazione obbligatoria UniLav.

Con riferimento agli obblighi assicurativi e contributivi, sul piano previdenziale e in materia antinfortunistica, rilevano la natura delle lavorazioni e il luogo dei lavori.

**Quesito n. 43 del 14 maggio 2015 - Voucher e sicurezza sul lavoro.**

Il Testo Unico sulla sicurezza sul Lavoro (d.lgs. n. 81/2008) all'art. 3, comma 8, rende applicabili tutte le norme antinfortunistiche anche *«nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, ai sensi dell'articolo 70 e seguenti del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, (...) con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili»*. Conseguenza ne è che il committente privato di una prestazione occasionale di tipo accessorio è tenuto ad adempiere tutti gli obblighi previsti dagli artt. 17 e 18 del d.lgs. n. 81/2008, fra i quali anche l'effettuazione della valutazione dei rischi.

**Quesito n. 44 del 14 maggio 2015 - Utilizzo soggetti percettori di NASpI in attività socialmente utili.**

La questione fa riferimento alla possibilità di utilizzazione diretta da parte degli enti locali di lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito così come prevista dall'art. 7 del d.lgs. 1° dicembre 1997, n. 468, secondo quanto chiarito dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 100 del 26 luglio 1998. Si precisa che la disposizione richiamata è stata confermata in vigore dal d.lgs. 28 febbraio 2000, n. 81 (recante integrazioni e modifiche della disciplina dei lavori socialmente utili, a norma dell'art. 45, comma 2, della legge 17 maggio 1999, n. 144). La norma citata, in effetti, prevede espressamente l'ipotesi di utilizzo diretto dei lavoratori titolari di trattamento straordinario di integrazione salariale, ovvero di trattamento di indennità di mobilità o ancora di un altro trattamento speciale di

disoccupazione, da parte delle amministrazioni pubbliche per attività socialmente utili (art. 1, comma 2, lett. d), con riferimento ai lavoratori percettori di trattamento previdenziale che siano residenti nel Comune o nell'area del Centro per l'Impiego ove si svolge la prestazione. Or bene, la successiva evoluzione degli strumenti di sostegno al reddito – dapprima con la legge 28 giugno 2012, n. 92 e da ultimo con il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 – sembra consentire una interpretazione estensiva del dettato normativo per quanto attiene al profilo soggettivo dei lavoratori che possono essere impiegati in attività socialmente utili. A ciò depone, fra le altre argomentazioni, la mera circostanza che il nuovo strumento universale di sostegno al reddito dei lavoratori disoccupati (NASpI) è destinato nel volgere di breve tempo a sostituire la stessa indennità di mobilità che già ora, normativamente, ricomprende nella sua natura giuridica e nei suoi profili funzionali (essendo rimasta solo transitoriamente in vigore l'indennità di mobilità). D'altra parte, la lettera d) del comma 2 dell'articolo unico della legge 10 dicembre 2014, n. 183 espressamente autorizza siffatta interpretazione estensiva, laddove testualmente conferisce delega al Governo per generalizzare la “*previsione che il coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti?*” di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro o per disoccupazione involontaria “*possa consistere anche nello svolgimento di attività a beneficio delle comunità locali, con modalità che non determinino aspettative di accesso agevolato alla pubblica amministrazione*”. Si fa presente che ai sensi dell'art. 8, comma 1, del d.lgs. n. 468/1997, l'utilizzazione dei lavoratori nelle attività predette non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro, pertanto, nella fattispecie, non trovano applicazione le limitazioni in termini di assunzione e di costo del personale previste dalle leggi finanziarie e dalla normativa attuativa.

*Ai fini delle tutele normative e contrattuali* - I lavoratori, percettori di trattamento previdenziale, che sono impiegati dalle amministrazioni pubbliche per attività socialmente utili, come detto, devono essere residenti nel Comune o nell'area del Centro per l'Impiego nel quale viene a svolgersi la prestazione. Devono poi sussistere i requisiti oggettivi con riferimento alle attività e alle mansioni che i lavoratori saranno chiamati a svolgere. Posto, infatti, che lo svolgimento di attività socialmente utili non comporta l'instaurarsi di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dell'Ente utilizzatore, i lavoratori in attività socialmente utili impegnati presso l'Ente utilizzatore possono essere impiegati esclusivamente in tipologie di attività socialmente utili, alle quali possono essere ricondotte, in via esemplificativa le seguenti: attività amministrativa di tipo esecutivo (ad es. movimentazione, fotocopiatura, fascicolazione di documenti, classificazione di atti e documenti, ricerca di dati), attività tecnica di tipo manutentivo; attività informatica di registrazione (scansione informatica, uso di sistemi informatici di scrittura per registrazione di dati o documenti); attività ausiliarie; attività di recupero beni culturali; attività assistenziale di base; attività scolastica di tipo ausiliario; attività di refezione; attività di servizio turistico; attività di vigilanza beni patrimoniali. Ciascun lavoratore utilizzato direttamente in attività socialmente utile può essere impegnato nelle predette attività purché vi sia corrispondenza tra la qualifica posseduta al momento dell'avviamento ed i requisiti professionali richiesti per lo svolgimento dell'attività socialmente utile cui viene destinato. Le attività socialmente utili devono svolgersi, sia all'interno dei locali dei vari Settori dell'Ente utilizzatore, sia all'esterno dei suddetti locali (attività esterna di supporto ai servizi istituzionali esterni degli Uffici) sempre nel più rigido rispetto della normativa posta a tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, sotto la diretta vigilanza e responsabilità dei Responsabili a ciò incaricati dall'Ente utilizzatore. L'Ente utilizzatore è tenuto a fornire ai lavoratori tutti gli strumenti e gli attrezzi di prevenzione antinfortunistica e i dispositivi individuali di protezione che siano previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, e dalle altre normative vigenti in materia. Non è in alcun caso possibile attribuire al lavoratore utilizzato direttamente in attività socialmente utile alcun tipo di responsabilità relativa a procedimenti o ai sub-procedimenti amministrativi (non si considerano rilevanti, tuttavia, a tal fine le mere operazioni materiali che non comportano l'instaurazione di un rapporto di servizio e, dunque, una qualsivoglia forma di immedesimazione organica tra il lavoratore e l'Ente utilizzatore). Non è possibile, inoltre, attribuire o riconoscere alcuna posizione di coordinamento di altri lavoratori utilizzati parimenti in attività socialmente utili. Per l'attuazione dell'utilizzo diretto di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 468/1997, le

amministrazioni pubbliche interessate devono soltanto inoltrare una richiesta al Centro per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione (CIOF) territorialmente competente, specificando la durata delle prestazioni di attività di lavori socialmente utili. Le assegnazioni dei lavoratori devono essere effettuate dal CIOF, nell'ambito dei lavoratori in possesso di qualifiche compatibili con le prestazioni da svolgere, con priorità per i residenti nel Comune ove si svolgono le prestazioni, secondo il maggior periodo residuo di trattamento previdenziale, limitatamente alle richieste di prestazioni di durata inferiore al predetto periodo residuo. L'impiego in attività socialmente utili è cumulabile con i redditi relativi ad attività di lavoro autonomo di carattere occasionale e di collaborazione continuativa e coordinata, anche nella modalità a progetto, iniziate successivamente all'immissione in servizio, coerentemente con quanto previsto dall'art. 8, comma 4, del D.Lgs. n. 468/1997, nonché con i redditi da lavoro dipendente a tempo determinato parziale, iniziato dopo l'immissione in servizio. Si precisa, d'altronde, come segnalato dalla Circolare n. 100/1998 del Ministero del Lavoro, che il rapporto di utilizzazione si instaura con l'effettivo inizio della prestazione e, conseguentemente, i diritti e gli obblighi da esso derivanti non sorgono se non da quel momento. I lavoratori utilizzati, percettori di trattamenti previdenziali, sono impegnati per l'orario settimanale corrispondente alla proporzione tra il trattamento stesso e il livello retributivo iniziale, calcolato al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali, previsto per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto promotore dell'intervento e comunque per non meno di 20 ore settimanali e per non più di 8 ore giornaliere. Nel caso di impegno per un orario superiore, entro il limite del normale orario contrattuale, ai lavoratori compete un importo integrativo corrispondente alla retribuzione oraria relativa al livello retributivo iniziale, calcolato detraendo le ritenute previdenziali ed assistenziali previste per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto utilizzatore. Le attività devono essere organizzate in modo che il lavoratore possa godere di un adeguato periodo di riposo, entro i termini di durata dell'impegno. Con riguardo al trattamento delle assenze (come disciplinato dall'art. 8, commi 11-14, del D.Lgs. n. 468/1997) e, più in generale, per la corretta gestione della risorsa utilizzata in attività socialmente utili la scrivente Direzione ha condiviso (nell'ottobre 2010) con l'Amministrazione provinciale di Macerata, unitamente a Inps e Inail, un apposito "*Vademecum operativo*". La pubblica amministrazione utilizzatrice dovrà, inoltre, garantire ai lavoratori impegnati in attività socialmente utili il trattamento giuridico previsto e, fra l'altro, provvedere ad assicurarli per la responsabilità civile verso terzi e alle tutele assicurativo-previdenziali previste secondo quanto subito appreso esplicitato.

*Ai fini assicurativi INAIL* - L'obbligo assicurativo per i lavoratori direttamente impiegati in attività socialmente utili trova fondamento nell'art. 8 (*Disciplina dell'utilizzo delle attività*), comma 9, del d.lgs. n. 468/1997, che pone a carico dei soggetti utilizzatori l'attuazione di "idonee forme assicurative presso l'Istituto nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) contro gli infortuni e le malattie professionali connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa". Il premio assicurativo è a carico dell'Amministrazione Pubblica utilizzatrice.

*Ai fini previdenziali INPS* - Le attività socialmente utili sono state introdotte quali "sussidi" per sostenere, nel sistema previdenziale e assistenziale globale, persone non altrimenti occupate, in quanto titolari di trattamento di sostegno al reddito, con utilizzazione diretta da parte delle amministrazioni pubbliche. Peraltro, va evidenziato come tali attività non prevedano da parte dell'INPS alcun intervento diretto, restando in carico all'Istituto previdenziale esclusivamente l'erogazione dei trattamenti individualmente spettanti ai lavoratori, pure interessati dalle attività socialmente utili, nei limiti e nei termini in cui i rispettivi trattamenti sono previsti dall'ordinamento.

#### **Quesito n. 45 del 21 maggio 2015 - Procedura tentativo obbligatorio conciliazione art. 7, l. 604/66.**

Rispetto alla disciplina contenuta nell'art. 7 della legge n. 604/1966, per l'espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione, con riferimento all'art. 2, comma 34, della legge n. 92/2012 si prevede che sono esonerati dalla stessa procedura i licenziamenti, ovvero le "*interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato*", che vengono intimati per completamento delle attività e per chiusura del

cantiere nel settore delle costruzioni edili. Stante l'omesso esplicito riferimento, fatto salvo eventuale diverso pronunciamento da parte del superiore Ministero, il legislatore non sembra aver ricompreso in tale esonero le aziende del settore lapideo *tout court*.

**Quesito n. 46 del 14 maggio 2015 - Contratto di lavoro part-time e frazionabilità.**

Il lavoro a tempo parziale si configura come un rapporto di lavoro subordinato che presenta un orario di lavoro, stabilito in sede contrattuale, inferiore all'orario normale di lavoro. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000, nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere inserita una «puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno».

Solo in alcuni settori la contrattazione collettiva ha previsto la possibilità di frazionare la prestazione lavorativa. Così, ad esempio, 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, pertanto, in detta ipotesi, 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.

**Quesito n. 47 del 25 maggio 2015 - Proroga contratto di lavoro a tempo determinato.**

Fermo restando l'integrale rispetto della disciplina normativa (legale e contrattuale collettiva) per la proroga del contratto a tempo determinato attivato ai sensi del d.lgs. n. 368/2001, una differente modulazione dell'orario lavorativo, nel contesto dello svolgimento di una prestazione lavorativa a tempo parziale, attuata ai sensi del d.lgs. n. 61/2000, può essere effettuata, col consenso delle parti, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata in azienda.

**Quesito n. 48 del 19 giugno 2015 - Sgravio contributivo triennale legge di stabilità.**

In merito all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciata dettagliatamente la Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015, anche con riferimento alla possibilità di assumere con esonero un lavoratore già occupato a tempo determinato dal medesimo datore di lavoro e con evidenziazione specifica della compatibilità fra singole discipline di incentivazione. Si ponga attenzione, peraltro, a quanto osservato dal Ministero del Lavoro con Lettera Circolare n. 9960 del 17 giugno 2015 in tema di "precostituzione artificiosa" delle condizioni per poter fruire del beneficio contributivo anzidetto.

**Quesito n. 49 del 19 giugno 2015 - Borse-lavoro.**

L'Accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013 in materia di "*Linee guida per i tirocini formativi*", attuativo della legge n. 92/2012, opera con riguardo alla generalità dei tirocini rientranti nel proprio campo di applicazione stabilendo una chiara definizione dei limiti numerici di attivazione, delineati in ragione del rapporto numerico tra tirocinanti e lavoratori subordinati a tempo indeterminato occupati presso il soggetto ospitante. L'intesa, tuttavia, non trova applicazione per: tirocini curriculari promossi dalle università (compresi master, specializzazioni, dottorati di ricerca) o dalle scuole; periodi di pratica professionale (compresi i tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche); tirocini transnazionali (realizzati nell'ambito di specifici programmi europei); tirocini per extracomunitari; tirocini estivi. D'altronde, tutti gli altri tirocini formativi e di orientamento, nonché di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, saranno soggetti alle disposizioni contenute nell'intesa Stato-Regioni a prescindere da come siano stati (o vengano ad essere) denominati o qualificati (*stage*, borse lavoro, *work experiences*,

*job experiences*) ed anche se finalizzati all'orientamento, alla formazione o all'inserimento/reinserimento in favore dei soggetti di cui alla legge n. 68/1999. Alla luce di tale affermazione contenuta nell'Accordo del 24 gennaio 2013, ferma restando la competenza normativa propria della Regione Marche, che ha attuato detto Accordo con propria DGR n. 1134 del 29 luglio 2013, le esperienze di "borsa lavoro", anche quella "terapeutica o socio-assistenziale" di cui all'art. 17 della Legge Regionale Marche n. 18 del 4 giugno 1996 e alle linee guida di cui alla delibera di Giunta della Regione Marche n. 1256 del 29 settembre 2008, rientrano nel nuovo quadro normativo, che dovrà essere quindi integralmente rispettato.

**Quesito n. 50 del 19 giugno 2015 - Apprendistato in settore privo di disciplina contrattuale collettiva.**

L'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011 affida e rimette la disciplina del contratto di apprendistato esclusivamente ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro, stipulati a livello nazionale "da" associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto di specifici principi che si possono enucleare e sintetizzare come segue in base alle previsioni contenute nel primo comma del citato art. 2 del Testo Unico dell'apprendistato. Il Ministero del Lavoro con la risposta ad Interpello n. 4 del 5 febbraio 2013 ha stabilito che, *"al fine di non ostacolare il ricorso all'istituto, in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, si ritiene possibile che lo stesso datore di lavoro possa far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto"*.

**Quesito n. 51 del 19 giugno 2015 - Rispetto del limite massimo dei 36 mesi per i lavoratori dello spettacolo.**

Il d.lgs. n. 368/2001 riconosce una disciplina di favore ai contratti a termine conclusi per specifici spettacoli o programmi radiofonici e televisivi che sono esclusi da limitazioni quantitative. Il Ministero del Lavoro, con risposta ad interpello n. 6 del 30 gennaio 2014, ha altresì riconosciuto che la deroga di cui all'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001 in materia di intervalli temporali fra due successivi contratti a termine, possa trovare applicazione proprio con riferimento alla attività prestata da tutto il personale *"addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita"*, sia questo personale artistico, tecnico, impiegatizio o operaio, con riferimento al D.P.R. n. 1525/1963. Nessuna deroga, invece, è stata prevista rispetto al limite massimo di durata del contratto a termine (36 mesi), per il quale, quindi, valgono le previsioni derogatorie generali, in sede contrattuale collettiva o istituzionale, previste dall'art. 5, commi 4-*bis* e 4-*ter*, del d.lgs. n. 368/2001.

**Quesito n. 52 del 23 giugno 2015 - Tirocinio curriculare università e studente extraUE.**

Nell'ipotesi di cittadini extraUE che frequentano una università di un Paese straniero e che si candidano per un tirocinio curricolare presso un'azienda italiana, occorre tenere presente il quadro regolatorio complessivo presente nella normativa nazionale. Infatti, il Decreto Interministeriale 22 marzo 2006 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 159 dell'11 luglio 2006) consente anche ai cittadini provenienti da Paesi extraUE di usufruire di percorsi di tirocinio come strumenti formativi e orientativi finalizzati all'inserimento lavorativo, tuttavia, per lo studente universitario extraUE che si trova all'estero, la possibilità concreta di entrare in Italia per svolgere un periodo di tirocinio formativo e di orientamento rientra nelle ipotesi particolari di ingresso al di fuori delle "quote", previste dall'art. 27, *lettera f)*, del D.Lgs. n. 286/1998, Testo Unico sull'immigrazione, le cui procedure dovranno essere puntualmente attivate e rispettate.

**Quesito n. 53 del 25 giugno 2015 - Esonero contributivo legge n. 190/2014.**

In merito all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciata dettagliatamente la Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015. La norma essendo finalizzata espressamente a “*promuovere forme di occupazione stabile*”, non sembra interessare direttamente i pensionati, i quali trovano una differente tutela nel contesto dell'art. 38, comma 2, della Costituzione (“*I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di (...) vecchiaia*”). Si ponga attenzione, peraltro, a quanto osservato dal Ministero del Lavoro con Lettera Circolare n. 9960 del 17 giugno 2015 in tema di “precostituzione artificiosa” delle condizioni per poter fruire del beneficio contributivo anzidetto.

**Quesito n. 54 del 25 giugno 2015 - Esonero contributivo legge n. 190/2014.**

In merito all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciata dettagliatamente la Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015. La circostanza di una coniuge che costituisce una srl unipersonale e assume il marito a tempo indeterminato con esonero contributivo sembra incidere, sia pure astrattamente, su quanto osservato dal Ministero del Lavoro con Lettera Circolare n. 9960 del 17 giugno 2015 in tema di “precostituzione artificiosa” delle condizioni per poter fruire del beneficio contributivo anzidetto, ferme restando, peraltro, le necessarie precondizioni di effettiva sussistenza di un reale vincolo di lavoro subordinato fra i coniugi.

**Quesito n. 55 del 25 giugno 2015 - Sicurezza nei cantieri.**

Nel caso in cui un'impresa affidataria, senza lavoratori subordinati, predisponga regolarmente un *Piano Operativo di Sicurezza* (POS), secondo le previsioni di cui all'Allegato XV, art. 89 e art. 96 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., poiché il POS per il Testo Unico è “*il documento che il datore di lavoro dell'impresa esecutrice redige, in riferimento al singolo cantiere interessato, ai sensi dell'articolo 17 comma 1, lettera a)*”, lo stesso contiene inevitabilmente la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori alla medesima stregua, ma con le specifiche tecniche ulteriormente richieste dalla legge per il POS, di un documento di valutazione dei rischi per altri contesti ambientali e produttivi. In effetti, gli artt. 89, comma 1, *lett. b)*, e 96, comma 1, *lett. g)*, del d.lgs. n. 81/2008, impongono al datore di lavoro dell'impresa esecutrice di redigere, in riferimento al singolo cantiere interessato, il POS, secondo i contenuti riportati nell'Allegato XV, anche con riferimento ai singoli lavoratori autonomi che, “per” e “con” l'impresa, si trovino ad operare nel cantiere. Quanto alle verifiche obbligatorie in capo al committente o al responsabile dei lavori l'art. 90 del d.lgs. n. 81/2008 e l'Allegato XVII impongono la verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare. Mentre tutti gli obblighi relativi alle disposizioni imposte alle imprese affidatarie riguardano l'impresa nel suo complesso e con specifico evidente riferimento ai soggetti che per la stessa operano nei singoli cantieri, compresi i lavoratori autonomi. Inoltre, a norma dell'art. 92, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, durante la realizzazione dell'opera, il *coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera* (CSE) deve, fra l'altro, verificare: l'applicazione, da parte di tutti gli operatori in cantiere, delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento (PSC), se previsto, e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro; l'idoneità del POS, adeguando il PSC e il fascicolo tecnico dell'opera, “*in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute*”, tenendo conto delle proposte avanzate dalle imprese esecutrici per migliorare la sicurezza in cantiere. Lo stesso CSE deve organizzare la cooperazione ed il coordinamento delle attività, nonché la reciproca informazione fra gli operatori in cantiere e segnalare al committente, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi

interessati, le eventuali inosservanze, anche proponendo la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto.

**Quesito n. 56 del 25 giugno 2015 - Contratto collettivo applicato.**

L'individuazione del contratto collettivo di diritto comune da applicare al singolo rapporto di lavoro, va formalmente ricercata interpretando la volontà delle organizzazioni sindacali stipulanti e quella delle parti individuali che alla contrattazione collettiva medesima intendono fare riferimento. La giurisprudenza, tuttavia, applica l'art. 2070 cod.civ. per cui si può determinare il CCNL applicabile secondo l'attività esercitata dall'imprenditore (Cass., 29 luglio 2000, n. 10002; Cass., S.U., 26 marzo 1997, n. 2665). Conseguentemente anche i profili retributivi e gli aspetti gestionali ad essi afferenti devono seguire le disposizioni contrattuali collettive di riferimento. Peraltro, per la scelta fra più CCNL *leader* in quanto tutti idoneamente rappresentativi come per legge, il datore di lavoro deve attenersi inevitabilmente all'effettivo inquadramento ai fini previdenziali seguendo la classificazione operata ai sensi dell'art. 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88 (Cass. 12 giugno 2003, n. 9459), in quanto lo specifico rilievo pubblicistico delle previsioni in materia previdenziale non lascia 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). In argomento, con particolare riguardo alla rappresentatività, si vedano anche la sentenza della Corte Costituzionale n. 51 del 26 marzo 2015 e la risposta ad interpello del Ministero del Lavoro n. 8 del 24 marzo 2015.

**Quesito n. 57 del 26 giugno 2015 - Società di capitali costituita tra coniugi assunzione figlio come apprendista.**

Il testo degli artt. 41-47 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 che regolamentano l'apprendistato non contengono alcuna norma che espressamente sancisca il divieto in capo ad una società di capitali di instaurare rapporti di apprendistato con il figlio dei soci della medesima. Resta inteso, tuttavia, che occorre essere in presenza, ovviamente, di un effettivo rapporto di subordinazione. In merito ai rapporti lavorativi fra parenti si è formato un consolidato orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione che crea un distinguo tra *familiari conviventi* e *familiari non conviventi*: per i primi opererebbe una presunzione (seppur relativa) di gratuità delle prestazioni svolte; per la seconda ipotesi la presunzione sarebbe invece di normale onerosità del rapporto, superabile con la dimostrata sussistenza di sicuri elementi in senso contrario. L'INPS, nel richiamare tale orientamento giurisprudenziale, precisa che i criteri ricavabili dalle pronunce della Suprema Corte si applicano principalmente nei rapporti instaurati nell'ambito delle imprese individuali, delle società di persone e delle attività non rientranti nel concetto di impresa, mentre nei confronti delle società di capitali (come nel caso di specie) trovano sicuramente minore applicazione in quanto la figura del datore di lavoro si identifica nella società e non nella persona degli amministratori (Circ. INPS n. 179/1989 – all. C). Pertanto, alla luce di tale precisazione dell'Istituto previdenziale, per superare l'eventuale presunzione di gratuità della prestazione effettuata a favore della società – e quindi procedere legittimamente alla sua assunzione – sarà necessario che il rapporto di lavoro sia effettivamente caratterizzato da tutti gli elementi identificativi di un rapporto di lavoro subordinato (assoggettamento al potere direttivo del familiare in qualità di datore di lavoro, retribuzione, mancanza di rischio, ecc.).

**Quesito n. 58 del 29 giugno 2015 - Società costituita in Bulgaria opera presso una società italiana.**

Sia che si tratti di una ditta individuale (ET in Bulgaria), di una SRL (EOOD/OOD) o di una società per azioni (AD) per operare legittimamente in Italia inviando propri lavoratori dipendenti presso una società italiana, la società bulgara deve rispettare integralmente le disposizioni contenute nella Direttiva 96/71/CE che disciplina il fenomeno del distacco transnazionale regolato in Italia dal D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 72. In base alle disposizioni contenute in questi atti normativi, in effetti, si possono individuare diverse ipotesi di mobilità temporanea di lavoratori alle quali è applicabile la disciplina del distacco comunitario (art. 1, comma 1, D. Lgs. n. 72/2000), fra cui rileva quella esposta nel quesito: da parte di un'azienda di un diverso Stato membro presso un'azienda italiana appartenente al medesimo gruppo di impresa o nell'ambito di un contratto commerciale (appalto di opera o di servizi, trasporto ecc.), stipulato con un committente avente sede legale o operativa sul territorio italiano. Si tenga presente che dal 1° maggio 2010 sono entrate in vigore le disposizioni definite dal Regolamento (CE) n. 883/2004 e dal Regolamento di applicazione (CE) n. 987/2009, che hanno modificato le disposizioni contenute nei precedenti Regolamenti (CEE) n. 1408/1971 e n. 574/1972. Da ultimo in materia è intervenuta la Direttiva n. 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 maggio 2014 (c.d. *Direttiva Enforcement*), relativa all'applicazione della Direttiva n. 96/71/CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, per «*garantire il rispetto di un appropriato livello di protezione dei lavoratori distaccati per una prestazione transfrontaliera di servizi*» e - contestualmente - per «*facilitare l'esercizio della libertà di prestazione di servizi e creare condizioni di concorrenza leale tra i prestatori di servizi, sostenendo in tal modo il funzionamento del mercato interno*», prevedendo per gli Stati membri l'adeguamento normativo entro il 21 maggio 2016. Si vedano in proposito anche i recenti chiarimenti del superiore Ministero forniti con la Circolare 9 aprile 2015, n. 14.

**Quesito n. 59 del 29 giugno 2015 - Compatibilità del lavoro subordinato col ruolo di amministratore.**

Con riferimento alle attività dei soci e degli amministratori va anzitutto valutata il tipo di prestazione lavorativa resa. Per queste figure occorre esaminare se esiste la possibilità di instaurare un rapporto di lavoro subordinato fra l'organismo sociale come datore di lavoro e i soci della società nonché fra l'organismo sociale ed i suoi amministratori e questo come rapporto diverso ed autonomo rispetto al rapporto societario od all'incarico di amministratore (Cass. 25 marzo 2009, n. 7260). D'altra parte, la possibilità di instaurare un rapporto subordinato è condizionata dal fatto che sia richiesta una attività distinta e ulteriore rispetto a quella insita nella qualità di amministratore o di rappresentanza legale della società. In linea generale si ritiene compatibile il rapporto di lavoro subordinato con la qualità di amministratore (Cass. 25 maggio 1991, n. 5944) con l'esclusione dell'amministratore unico e nel caso in cui non sia configurabile una volontà della società distinta da quella dell'amministratore. Va inoltre tenuto presente l'indirizzo assunto dagli Enti Previdenziali, in merito al riconoscimento o disconoscimento del rapporto di subordinazione, che ha effetti pratici su una parte consistente del rapporto di lavoro. Per un costante orientamento giurisprudenziale per la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato nel contesto di una società di capitali e il socio è necessaria la prova della sussistenza del vincolo di subordinazione e cioè l'assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società (Cass. n. 6819 del 24 maggio 2000). Si esclude, così, la cumulabilità nella medesima persona della duplice qualità di socio-amministratore di una società e di lavoratore subordinato della stessa, nel caso del socio "amministratore unico" di una società di capitali (Cass. n. 654 del 27 gennaio 1984). Inoltre la Circolare dell'Inps n. 179 dell'8 agosto 1989 ha precisato che "quando il presidente, l'amministratore unico e il consigliere delegato esprimono da soli la volontà propria dell'ente sociale, come anche i poteri di controllo, di comando e di disciplina, in veste di lavoratori essi verrebbero ad essere subordinati a se stessi, cosa che non è giuridicamente possibile. Per essi, pertanto, in linea di massima, è da escludere ogni riconoscibilità di rapporto di lavoro subordinato". D'altro canto sempre l'Inps con Circolare n. 117 del 21 giugno 1983 ha riconosciuto la

possibilità della sussistenza del rapporto di lavoro subordinato tra società e socio purché sia dimostrata la ricorrenza di tutti i requisiti tipici del rapporto di lavoro subordinato e la prestazione da parte del socio di attività lavorativa per la società deve essere diversa da quella che svolge eventualmente come socio ed esplicata sotto le effettive direttive della società stessa; inoltre la corresponsione della correlativa retribuzione, quale compenso dell'attività lavorativa prestata, deve essere in ogni caso nettamente distinta dalla quota di partecipazione agli utili della società.

**Quesito n. 60 del 29 giugno 2015 - Tirocinio in edilizia.**

Con riferimento ad un tirocinio attivato nel settore edile in forza del DECRETO DEL DIRIGENTE DELLA P. F. LAVORO E FORMAZIONE della Regione Marche n. 678/SIM del 29/12/2014 - P.O.R. MARCHE F.S.E. 2007/2013. ASSE II OB. SPEC. E), ASSE III OB SPEC. G) relativa al reinserimento di disoccupati over 30 attraverso l'attuazione di tirocini formativi, la normativa di riferimento è quella regionale in materia di tirocini, di cui alla DGR Marche n. 1134 del 29 luglio 2013. Resta inteso che se il tirocinante non ha alcuna esperienza nel settore oltre agli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro dovrà essere avviato al corso di 16 ore istituito dalla Cassa Edile di competenza, fermi restando gli ulteriori obblighi eventualmente previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda.

**Quesito n. 61 del 29 giugno 2015 - Contratto a tempo determinato durata massima.**

Nel calcolo dei 36 mesi di durata complessiva massima di un contratto di lavoro a termine fra le stesse parti (datore di lavoro e lavoratore), l'art. 19, comma 2, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 stabilisce espressamente (in adesione a quanto già previsto dal previgente d.lgs. n. 368/2001 oggi abrogato) che devono essere computati anche i *“periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato”*. Si evidenzia che se il limite dei 36 mesi viene superato il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data dell'avvenuto superamento.

**Quesito n. 62 del 29 giugno 2015 - Permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.**

Il permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo è rilasciato a tempo indeterminato e pertanto tutte le attività per le quali il cittadino straniero è abilitato in forza di tale titolo di soggiorno, compreso lo svolgimento di un'attività lavorativa subordinata o autonoma (salvo quelle che la legge espressamente riserva al cittadino italiano o vieta allo straniero), si intendono autorizzate per la stessa durata temporale e quindi a tempo indeterminato. Il limite di 5 anni richiamato nel quesito è riferito alla sola validità del permesso di soggiorno come documento di identificazione personale ed è determinato dall'esigenza che lo straniero, pur legittimamente soggiornante sul territorio dello Stato a tempo indeterminato, sia comunque munito di un documento corredato di fotografie aggiornate che ne consentano una idonea identificazione. Pertanto ai fini della corretta occupazione del lavoratore extracomunitario munito di tale titolo di soggiorno, abilitante allo svolgimento dell'attività di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non è necessario il rinnovo di questa tipologia di permesso di soggiorno, procedura che assolve esclusivamente alla ulteriore e diversa finalità di mantenere la sua validità quale documento di identità personale. Si fa comunque presente che trattandosi di materia propria anche della Questura – Polizia di Stato, per ulteriori chiarimenti l'interessato potrà rivolgersi anche all'Ufficio immigrazione della Questura che si occupa del rinnovo dei permessi di soggiorno.

**Quesito n. 63 del 29 giugno 2015 - Assicurazione INAIL e somministrazione di lavoro.**

In caso di variazioni intervenute nell'attività assicurata ai fini INAIL che comportino modificazioni di estensione e di natura del rischio l'azienda deve provvedere a denunciare le variazioni

all'Istituto nelle modalità telematiche dallo stesso previste e l'omessa denuncia comporta l'applicazione di sanzioni. In materia di somministrazione di lavoro, comunque, l'art. 37, comma 3, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 prevede testualmente: *“Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata”*.

**Quesito n. 64 del 29 giugno 2015 - Assunzione del coniuge come dipendente.**

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 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). Soltanto alla luce di tali indicazioni può essere astrattamente valutata la eventuale regolarità della assunzione quale lavoratrice subordinata della coniuge da parte di un professionista.