



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2015

(gennaio-marzo)



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

*La Direzione Territoriale del Lavoro di Macerata offre ai propri utenti la raccolta delle risposte a quesito fornite **nel primo trimestre dell'anno 2015 (gennaio-marzo)** in adempimento ai compiti affidati all'ufficio territoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dalla legge 22 luglio 1961, n. 628 e dal decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, secondo i principi di trasparenza e di accessibilità di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e in ottemperanza a quanto previsto dalla Direttiva del Ministro del Lavoro in materia di servizi ispettivi e attività di vigilanza del 18 settembre 2008, nonché nei limiti già sanciti dalla Circolare n. 49 del 23 dicembre 2004 in materia di attività informativa del Ministero del Lavoro. Si segnala, ad ogni buon conto, che ciascuna risposta è stata resa all'interrogante con la seguente dicitura in calce: "Quanto sopra impegna la sola Direzione Territoriale del Lavoro di Macerata e, comunque, fino a contrario o diverso avviso del Ministero del Lavoro". 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. 1 dell'8 gennaio 2015 - Contratti a termine nel settore turismo per intensificazione dell'attività lavorativa.
- Quesito n. 2 dell'8 gennaio 2015 - Contratti a termine nel settore turismo per stagionalità.
- Quesito n. 3 del 2 febbraio 2015 - Apprendistato con componente formativa a cinque anni.
- Quesito n. 4 del 2 febbraio 2015 - Inquadramento contrattuale institore.
- Quesito n. 5 del 2 febbraio 2015 - Applicazione del CCNL.
- Quesito n. 6 del 2 febbraio 2015 - POS e DVR (d.lgs. n. 81/2008).
- Quesito n. 7 del 2 febbraio 2015 - Stage e rapporto di lavoro.
- Quesito n. 8 del 3 marzo 2015 - CCNL Commercio - Contratti a tempo determinato.
- Quesito n. 9 del 9 marzo 2015 - Lavoro accessorio con voucher.
- Quesito n. 10 del 12 marzo 2015 - Rettifica modello Unilav.
- Quesito n. 11 del 12 marzo 2015 - Ammortizzatori Sociali.
- Quesito n. 12 del 12 marzo 2015 - Sgravio triennale Legge 190/2014.
- Quesito n. 13 del 12 marzo 2015 - Rapporto lavorativo tra coniugi.
- Quesito n. 14 del 12 marzo 2015 - CCNL Commercio. Contratti a tempo determinato.
- Quesito n. 15 del 12 marzo 2015 - Esonero contributivo legge n. 190/2014.
- Quesito n. 16 del 31 marzo 2015 - Lavorante a domicilio.
- Quesito n. 17 del 31 marzo 2015 - Assunzione di ex socio già vicepresidente di Srl.
- Quesito n. 18 del 31 marzo 2015 - Esonero contributivo per part-time a tempo indeterminato.
- Quesito n. 19 del 31 marzo 2015 - Istanza di autorizzazione per impianti di controllo a distanza.
- Quesito n. 20 del 31 marzo 2015 - Rimborso spese degli amministratori e LUL.
- Quesito n. 21 del 31 marzo 2015 - Vademecum legge 92/2012.
- Quesito n. 22 del 31 marzo 2015 - Esonero contributivo legge 190/2014.
- Quesito n. 23 del 31 marzo 2015 - Deroghe per i contratti a tempo determinato.
- Quesito n. 24 del 31 marzo 2015 - Assunzioni agevolate incremento media occupazionale.
- Quesito n. 25 del 31 marzo 2015 - Assunzioni agevolate esonero contributivo.
- Quesito n. 26 del 31 marzo 2015 - CCNL Abbigliamento Industria.
- Quesito n. 27 del 31 marzo 2015 - Età lavorativa e assolvimento obbligo scolastico.

Quesito n. 1 dell'8 gennaio 2015 - Contratti a termine nel settore turismo per intensificazione dell'attività lavorativa.

Le OO.SS. che hanno stipulato il CCNL Turismo 20 febbraio 2010 da tempo convengono su una nozione di "stagionalità" in senso ampio, che viene richiamata nelle premesse all'Accordo di rinnovo del 16 giugno 2014, affermando testualmente che *"il settore turistico è caratterizzato da uno stretto collegamento dell'occupazione con l'andamento dei flussi di clientela, che variano in relazione a molteplici fattori legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni: ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, connessa allo svolgimento di iniziative promozionali o commerciali, anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale"*. In conseguenza di tale argomentazione condivisa dalle parti, l'Accordo del 16 giugno 2014 ha specificamente stabilito che i limiti quantitativi alla stipula dei contratti a termine non si applicano alle fattispecie previste dall'art. 83 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, relativamente, quindi, ai contratti a tempo determinato stipulati in ragione di intensificazioni dell'attività lavorativa in specifici periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Tale previsione collettiva, pertanto, consente alle imprese del turismo di avviare i rapporti di breve durata che rispondo a specifiche esigenze organizzative aziendali caratterizzate dalle richieste della clientela, senza dover rispettare la clausola di contingentamento.

Quesito n. 2 dell'8 gennaio 2015 - Contratti a termine nel settore turismo per stagionalità.

L'Accordo di rinnovo del 16 giugno 2014 ha stabilito che i limiti quantitativi alla stipula dei contratti a termine non si applicano alle fattispecie previste dall'art. 82 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, già rinnovato il 18 gennaio 2014, in base al quale si considerano aziende stagionali *"quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico"*, e rientrano nei casi di legittima assunzione a termine per ragioni di stagionalità le attività previste nell'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525, il quale comprende, fra l'altro, le attività *"esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi"*.

Tale previsione collettiva, pertanto, consente alle imprese del turismo *"stagionali"* di assumere a tempo determinato senza rispettare i limiti quantitativi di contingentamento. La norma collettiva, peraltro, non sembra consentire la proroga di un contratto a termine di breve durata, instaurato ai sensi dell'art. 83 del CCNL Turismo, nella tipologia stagionale di cui all'art. 82 del medesimo CCNL.

Peraltro si consideri che l'art. 87, comma 3, del CCNL Turismo, come modificato dall'Accordo del 16 giugno 2014, prevede che l'obbligo di rispettare l'intervallo fra due contratti a termine successivi (art. 5, comma 3, d.lgs. n. 368/2001, cd. *stop and go*) non si applichi nei confronti dei contratti a tempo determinato riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali quelli stipulati ai sensi degli artt. 82 e 83 del medesimo CCNL Turismo, ne consegue che l'azienda che ha assunto a termine ai sensi dell'art. 83 del CCNL Turismo potrà immediatamente dopo la scadenza di quello instaurare un contratto di lavoro stagionale di cui all'art. 82 del medesimo CCNL. Tuttavia, le disposizioni citate sembrano servire esigenze differenziate: da un lato (art. 82) quelle delle aziende propriamente stagionali, dall'altro (art. 83) quello delle aziende non stagionali.

Quesito n. 3 del 2 febbraio 2015 - Apprendistato con componente formativa a cinque anni.

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. Il Ministero del Lavoro con risposta ad Interpello n. 40 del 26 ottobre 2011 ha stabilito che la norma deve essere letta nel senso di ricomprendere «tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani», con la conseguenza che «per tutte queste figure – previste nell'ambito dei diversi contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici Esercizi e delle aziende di Panificazione – i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, si ritiene pertanto possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi massimi di cinque anni». In seguito l'art. 1, comma 17, della legge n. 92/2012 ha modificato l'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 sostituendo il riferimento originario alle «figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento» con quello ai «profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento». E lo stesso 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. 4 del 2 febbraio 2015 - Inquadramento contrattuale institore.

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 ma institore, con procura notarile, al quale la società artigiana a responsabilità limitata attribuisce «il ruolo di gestione completa dei rapporti con la clientela, controllo delle singole fasi di lavorazione e attività di marketing» (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, stante la dichiarata «ampia e completa autonomia» nella gestione della prestazione lavorativa declinata. Ove l'autonomia non fosse in concreto effettivamente reale ed ampia, ovviamente, in sede di accertamenti ispettivi la pretesa natura autonoma del contratto potrà essere sostanzialmente e formalmente disconosciuta.

Quesito n. 5 del 2 febbraio 2015 - Applicazione del CCNL.

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). 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).

Quesito n. 6 del 2 febbraio 2015 - POS e DVR (d.lgs. n. 81/2008).

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., includendovi oltre ai due soci lavoratori dell'impresa anche un lavoratore autonomo, 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 (DVR) per altri contesti ambientali e produttivi.

Quesito n. 7 del 2 febbraio 2015 - Stage e rapporto di lavoro.

Posto che non è chiaro cosa intenda l'interrogante con la locuzione *“contratto part-time interinale”*, ove essa intendesse assunzione diretta con rapporto di lavoro a tempo parziale da parte del datore di lavoro individuato come soggetto ospitante per lo svolgimento del tirocinio previsto nell'ambito del corso di formazione professionale, i due rapporti sarebbero del tutto incompatibili, essendo il datore di lavoro titolare del rapporto di lavoro subordinato e non potendo utilizzare la presenza del lavoratore nel medesimo contesto aziendale anche a titolo di tirocinio. Laddove, invece, il lavoratore risulti occupato da una agenzia per il lavoro in somministrazione (e questo parrebbe dall'uso dell'attributo *“interinale”*), il datore di lavoro potrebbe figurare quale *“utilizzatore”* riguardo al contratto di somministrazione e quale soggetto ospitante riguardo al tirocinio, sempre a condizione che non vi sia continuità alcuna fra l'ambito di svolgimento della prestazione di lavoro dipendente e quella di tirocinante (reparti totalmente differenti e non contigui). In ogni caso, anche ove ricorresse la prima ipotesi (assunzione diretta), il lavoratore potrebbe ben completare il proprio percorso di tirocinio all'esito del corso di formazione, ottenendo dal datore di lavoro attuale l'autorizzazione a svolgere il tirocinio medesimo presso altra azienda, da individuarsi quale nuovo soggetto ospitante rispetto al

pregresso iniziale tirocinio, senza affatto dover optare per le dimissioni dal rapporto di lavoro come erroneamente adombrato nel quesito.

Quesito n. 8 del 3 marzo 2015 - CCNL Commercio - Contratti a tempo determinato.

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". Più di recente con risposta ad interpello n. 30 del 2 dicembre 2014 ha specificato che l'intervento della contrattazione collettiva di prossimità (art. 8, d.l. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011) può modificare i limiti quantitativi di utilizzo del contratto a tempo determinato previsti dal d.lgs. n. 368/2001 o dalla contrattazione nazionale ma non può rimuoverli del tutto. L'art. 63 del CCNL Commercio Confcommercio è molto chiaro nel delineare i limiti quantitativi per la stipula di contratti a termine stabilendo, fra l'altro, che "*nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per 4 lavoratori*". Quindi l'azienda che al 1° gennaio 2015 occupava 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato potrà instaurare lavoro a termine con 2 lavoratori nei limiti legali del 20% ovvero al massimo con 4 lavoratori nei limiti contrattuali collettivi nazionali, fatta salva apposita contrattazione collettiva di prossimità che potrà estendere tale limite.

Quesito n. 9 del 9 marzo 2015 - Lavoro accessorio con *voucher*.

Con riferimento al lavoro occasionale accessorio, si rappresenta che per effetto dell'art. 7, comma 2, del d.l. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013, secondo quanto specificato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 35 del 29 agosto 2013, alla quale si rimanda integralmente, "*la legittimità del ricorso all'istituto va verificata esclusivamente sulla base dei limiti di carattere economico*". Secondo la Circolare n. 4 del 18 gennaio 2013 il superamento dei limiti economici stabiliti dalla legge comporta la trasformazione del lavoro accessorio in un rapporto subordinato a tempo indeterminato se le prestazioni accessorie sono "*verosimilmente fungibili con le prestazioni rese da altro personale già dipendente*". Inoltre, l'Inps ha ribadito che il lavoro accessorio è incompatibile con la condizione di lavoratore dipendente dello stesso datore di lavoro che richiede le prestazioni accessorie (Circolare n. 49 del 29 marzo 2013), nulla vietando, al contrario, rispetto all'utilizzo del lavoro accessorio per il dipendente di altro datore di lavoro nei periodi nei quali lo stesso non rende per quello alcuna prestazione lavorativa; ne consegue che, a maggior ragione, anche il socio di una impresa artigiana possa svolgere attività

accessoria presso altra impresa (come nel quesito proposto). Ciò premesso, tuttavia, va evidenziato che per alcune tipologie di prestazione lavorativa (come, nel caso prospettato, quella di guida di un autocarro o automezzo di portata superiore a 75 q.li), la rilevanza specifica dei titoli di accesso all'attività lavorativa e la regolamentazione (nel caso prospettato nazionale e comunitaria) richiedono una formazione e una strutturazione organica in azienda che il lavoro occasionale accessorio non sembra in grado di assicurare.

Quesito n. 10 del 12 marzo 2015 - Rettifica modello Unilav.

La funzione di rettifica del modello Unilav è chiaramente indicata nel manuale “COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE. Modelli e regole” reso disponibile dal Ministero del Lavoro nel portale www.cliclavoro.gov.it, nel quale si prevede, fra l'altro, che “In caso di particolari necessità o di situazioni che potrebbero danneggiare il lavoratore o il datore di lavoro (di seguito elencate), gli stessi datori di lavoro potranno richiedere ai Centri per l'Impiego di effettuare una rettifica che prevede la modifica dei dati essenziali anche dopo i termini previsti. Tale comunicazione, nel caso ricorrano le condizioni, dovrà essere inserita direttamente dai Centri per l'Impiego, esclusivamente nei seguenti casi: rettifica a seguito di verbale di Ispezione; rettifica per variazione di agevolazione; rettifica per variazione dati permesso di soggiorno”. Errori gestionali possono essere corretti, dunque, per non danneggiare il lavoratore o il datore di lavoro nei casi previsti dalla legge e in quelli riconosciuti dalla prassi amministrativa.

Quesito n. 11 del 12 marzo 2015 - Ammortizzatori Sociali.

La competenza specifica alla trattazione di un quesito attinente il cumulo dei periodi fruiti in sommatoria di sommatoria di CIGO, CIGS, contratti di solidarietà e Cassa integrazione in deroga è di esclusiva pertinenza della sede Inps territorialmente competente.

Quesito n. 12 del 12 marzo 2015 - Sgravio triennale Legge 190/2014.

Nel caso proposto di un dipendente assunto a tempo indeterminato fino al 30/6/2014 e occupato successivamente a tempo determinato da altra azienda (che non alcun collegamento con la prima) dal fino al 30/11/2014 con proroga fino al 28/02/2015, si ritiene che l'azienda possa essere ammessa all'esonero contributivo di cui all'art. 1, comma 118, della legge n. 190/2014, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, in quanto per verificare il requisito soggettivo riguardante il lavoratore circa i sei mesi precedenti nei quali non deve avere avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato, occorre muovere a ritroso dalla data della stabilizzazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, stante anche quanto previsto dalla Circolare n. 17/2015 dell'INPS, la quale testualmente prevede fra i requisiti essenziali che “*il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non risulti occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1, comma 118, secondo periodo, legge n. 190/2014)*”.

Quesito n. 13 del 12 marzo 2015 - Rapporto lavorativo tra coniugi.

In merito ai rapporti lavorativi fra parenti si è formato un consolidato orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione che crea un distinguo tra familiari conviventi e familiari non conviventi: per i primi opererebbe una presunzione (seppur relativa) di gratuità delle prestazioni svolte; per la seconda ipotesi la presunzione sarebbe invece di normale onerosità del rapporto, superabile con la dimostrata sussistenza di sicuri elementi in senso contrario. L'INPS, nel richiamare tale orientamento giurisprudenziale, precisa che i criteri ricavabili dalle pronunce della Suprema Corte si applicano principalmente nei rapporti instaurati nell'ambito delle imprese individuali, delle società di persone e delle attività non rientranti nel concetto di impresa, mentre nei confronti delle società di capitali (come nel caso di specie) trovano sicuramente minore applicazione in quanto la figura del datore di lavoro si identifica nella società e non nella persona degli amministratori (Circ. INPS n. 179/1989 – all. C). Solo alla luce di tali indicazioni può essere astrattamente valutata la regolarità della assunzione quale lavoratore subordinato del coniuge da parte di un professionista. La legge attualmente in vigore riconosce di poter stipulare un contratto di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro, di solo capitale ovvero di capitale misto a lavoro, anche con il coniuge. In effetti, ai sensi dell'art. 2549, comma 1, cod.civ. *“con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto”*, mentre il secondo comma prevede specificamente che *“qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo”*. Peraltro, la legge 92/2012 ha previsto che il rapporto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro sia da considerarsi un rapporto di lavoro subordinato, se il rapporto è attuato senza una effettiva partecipazione agli utili dell'impresa o dell'affare ovvero senza la consegna del rendiconto di cui all'art. 2552 cod.civ., nonché quando l'apporto di lavoro non presenta i requisiti previsti all'art. 69-bis, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 276/2003, vale a dire che il lavoratore associato deve svolgere presso l'associante una attività lavorativa connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività (tali caratteristiche sono state esplicitate dal superiore Ministero con Circolare n. 32 del 27 dicembre 2012). Quanto ai profili previdenziali la Circolare Inps n. 90 del 13 luglio 2005 ha affermato: *“i compensi erogati dall'imprenditore, anche per i rapporti di associazione in partecipazione, al coniuge, ai figli, affidati o affiliati, minori di età o permanentemente inabili al lavoro, nonché agli ascendenti, non concorrono a formare reddito per i loro percettori, in quanto non deducibili dal reddito d'impresa. Rilevato, inoltre, che i soggetti in questione non sono tenuti a dichiarare detti emolumenti nella denuncia dei redditi, deve dedursi che non sia configurabile, per gli stessi, un'obbligazione contributiva nei confronti della Gestione separata ai sensi dell'art. 43 della legge n. 326/2003”*. Qualora la prestazione lavorativa fosse occasionale o comunque limitata, può tenersi presente il lavoro occasionale accessorio, rispetto al quale, per effetto dell'art. 7, comma 2, del d.l. n. 76/2013, convertito nella legge n. 99/2013, secondo quanto specificato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 35 del 29 agosto 2013, alla quale si rimanda integralmente, *“la legittimità del ricorso all'istituto va verificata esclusivamente sulla base dei limiti di carattere economico”*. Secondo la Circolare n. 4 del 18 gennaio 2013 il superamento dei limiti economici stabiliti dalla legge comporta la trasformazione del lavoro accessorio in un rapporto subordinato a tempo indeterminato se le prestazioni accessorie sono *«verosimilmente fungibili con le prestazioni rese da altro personale già dipendente»*. Inoltre, l'Inps ha ribadito che il lavoro accessorio è incompatibile con la condizione di lavoratore dipendente dello stesso datore di lavoro che richiede le prestazioni accessorie (Circolare n. 49 del 29 marzo 2013), nulla vietando, al contrario, rispetto all'utilizzo del lavoro accessorio per il dipendente di altro datore di lavoro nei periodi nei quali lo stesso non rende per quello alcuna prestazione lavorativa; ne consegue che, a maggior ragione, anche il socio di una impresa artigiana possa svolgere attività accessoria presso altra impresa (come nel quesito proposto).

Quesito n. 14 del 12 marzo 2015 - CCNL Commercio. Contratti a tempo determinato.

L'art. 63, comma 4 del CCNL Commercio Confcommercio prevede, fra l'altro, anche quanto segnalato dall'interrogante, vale a dire che *“nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori”*. Tuttavia, la norma deve conciliarsi con quanto annotato nel medesimo articolo secondo cui *“nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori”*. La prima delle due norme menzionate riguarda cumulativamente il numero di lavoratori occupati a termine e in somministrazione di lavoro nella medesima unità produttiva occupante complessivamente fino a 15 lavoratori, mentre la seconda specifica che i lavoratori a tempo determinato possono essere, *“in ogni caso”*, fino a 4 contemporaneamente.

Quesito n. 15 del 12 marzo 2015 - Esonero contributivo legge n. 190/2014.

Il comma 118 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 introduce uno specifico esonero dei 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 determinato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015. In proposito la Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015 ha precisato che il beneficio riguarda le nuove assunzioni (a tempo indeterminato) con decorrenza dal 1° gennaio 2015 (e fino al 31 dicembre 2015), chiarendo anche che può fruire dell'esonero contributivo il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 5, comma 4-quater, del d.lgs. n. 368/2001, assuma a tempo indeterminato il lavoratore già occupato a termine con diritto di precedenza (avendo avuto nei 12 mesi precedenti uno o più rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivo di attività lavorativa superiore a 6 mesi). Ovviamente tale ammissione all'esonero vale anche per tutti i casi di trasformazione di un precedente rapporto di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il quale dal 7 marzo 2015, peraltro, entra anche nel regime delle tutele crescenti delineato dal d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

Quesito n. 16 del 31 marzo 2015 - Lavorante a domicilio.

In ragione di quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 877/1973, il lavorante a domicilio deve prestare la sua attività con diligenza, custodire il segreto sui modelli del lavoro affidatogli e attenersi alle istruzioni ricevute dall'imprenditore nell'esecuzione del lavoro. Inoltre, chi lavora a domicilio non può eseguire lavoro per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'imprenditore, quando questi gli affida una quantità di lavoro atto a procurargli una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro. Ne consegue che quando il lavoro affidato non è in quantità tale da procurare al lavoratore a domicilio una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro, egli potrà ricevere affidamento di quantità di lavoro da altro datore di lavoro fino al raggiungimento della quantità atta a procurargli, nel complesso, una prestazione continuativa di lavoro fino al limite massimo dell'orario normale di lavoro. In questo senso espressamente la risposta ad interpellato n. 19 del 16 giugno 2008 secondo cui: *“qualora la quantità di lavoro dedotta nel contratto di lavoro a domicilio sia tale da non richiedere un tempo pari al normale orario di lavoro, lo stesso non appare incompatibile con altro rapporto di lavoro part time”*. Quanto sopra nel rispetto di quanto previsto dal CCNL ed anche tenendo presente che il lavorante a domicilio non è esentato *“dal rispetto dell'art. 7 del D.Lgs n. 66/2003 sul riposo giornaliero di undici ore nell'arco delle 24, previsto a tutela della salute e dell'integrità psicofisica del lavoratore”* come esplicitamente richiamato dalla

risposta ad interpello n. 19/2008 citata. Per quanto sopra, dunque, il secondo datore di lavoro dovrà acquisire documentazione atta ad accertare il rispetto del divieto di concorrenza e ad assicurare il rispetto del riposo giornaliero.

Quesito n. 17 del 31 marzo 2015 - Assunzione di ex socio già vicepresidente di Srl.

L'assunzione di un soggetto già socio con poteri di rappresentanza come dipendente a tempo indeterminato da parte di una società di capitali comporta che lo stesso cessi da ogni incarico e carica sociale e che sia comprovata la sussistenza dei caratteri e dei requisiti propri della subordinazione. Nel caso in cui gli elementi evidenziati sussistano con documentata certezza non sembrano esservi ragioni per escludere l'assunzione a tempo indeterminato effettuata entro il 31 dicembre 2015 dalla fruizione dell'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi 118-124 della legge n. 190/2014, ove nei sei mesi precedenti l'assunzione la stessa non sia stata già occupata con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato da qualsiasi datore di lavoro e a condizione che negli ultimi tre mesi del 2014 non abbia comunque intrattenuto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con ditta collegata o controllata rispetto alla società che intende assumerla.

Quesito n. 18 del 31 marzo 2015 - Esonero contributivo per part-time a tempo indeterminato.

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, concorre la generalità dei datori di lavoro privati. In proposito la Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015 ha precisato che l'esonero contributivo opera soltanto per i nuovi contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati nel 2015, chiarendo anche che l'esonero va applicato in relazione alla misura dei contributi a carico del datore di lavoro, fino al limite della soglia indicata, opportunamente adeguata in caso di lavoro in regime di tempo parziale. Posto, quindi, il necessario adeguamento della soglia massima di decontribuzione, secondo quanto chiarito dall'INPS, non sembrano esservi ostacoli perché un lavoratore assunto con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in *part-time* verticale possa essere ammesso al beneficio della legge n. 190/2014, ove siano rispettati tutti i requisiti oggettivi e soggettivi previsti dalla stessa legge e operativamente enucleati dalla Circolare n. 17/2015 dell'INPS. Nell'elaborazione del Libro Unico del Lavoro e del flusso UniEmens dovranno, evidentemente, essere curati tutti gli accorgimenti ordinariamente previsti per la gestione dei rapporti a tempo parziale verticale, con applicazione dell'esonero contributivo solo nelle mensilità nelle quali è corrisposta la retribuzione e comunque fino al massimale della soglia mensile riproporzionata in ragione dell'orario di lavoro contrattuale del *part-timer*.

Quesito n. 19 del 31 marzo 2015 - Istanza di autorizzazione per impianti di controllo a distanza.

L'istanza per il rilascio dell'autorizzazione ad installare ed utilizzare impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori ai sensi dell'art. 4 della

legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) è sempre ed esclusivamente a carico del datore di lavoro, non del proprietario dell'immobile in cui l'azienda è collocata, né del titolare del marchio dell'azienda gestita in *franchising*. Le tutele relative all'accesso e alle registrazioni effettuate dagli impianti autorizzati sono riconosciute in ogni caso ai dipendenti del datore di lavoro istante e non al soggetto proprietario dell'immobile, né del titolare del marchio dell'azienda in *franchising*. In particolare l'accesso alle registrazioni non potrà avvenire se non in presenza dell'incaricato alla videosorveglianza, scelto d'intesa con i lavoratori tra soggetti che per esperienza, capacità ed affidabilità forniscono idonea garanzia del pieno rispetto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento e sicurezza dei dati. I dati andranno comunque trattati nel rispetto delle disposizioni sancite dal D.Lgs. n. 196/2003 e dai Provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali.

Quesito n. 20 del 31 marzo 2015 - Rimborso spese degli amministratori e LUL.

Con riguardo al LUL, in base ai chiarimenti ministeriali, in merito agli amministratori è necessario effettuare una distinzione a seconda che essi percepiscano o meno compensi. Nel primo caso, la loro iscrizione nel LUL è obbligatoria se non sono professionisti, nella seconda ipotesi, essi devono essere registrati soltanto con riferimento al mese in cui avviene la eventuale percezione di compensi o rimborsi spese ovvero si effettuano congruagli. Tuttavia, in chiave semplificatrice, è stato affermato che l'impresa non è tenuta alla istituzione del LUL soltanto per registrare l'amministratore che non percepisce compensi, laddove lo stesso riceva il solo rimborso delle spese sostenute.

Quesito n. 21 del 31 marzo 2015 - Vademecum legge 92/2012.

Riguardo all'obbligo del rispetto degli intervalli temporali, il Vademecum ministeriale di cui alla Lettera circolare n. 7258 del 22 aprile 2013, afferma che la sola ipotesi per cui non si impone il rigoroso rispetto del regime degli intervalli temporali «è quella concernente l'assunzione del lavoratore in mobilità, in considerazione della peculiarità del contratto», in quanto non contemplata dal D.Lgs. n. 368/2001, ma dall'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991. Ne consegue che in ragione di quanto chiarito dalla Circolare INPS n. 17/2015 la trasformazione del contratto a termine acausale, stipulato immediatamente dopo la cessazione del primo contratto a tempo determinato in mobilità, potrà beneficiare dell'esonero contributivo di cui alla legge n. 190/2014, considerati i richiamati chiarimenti ministeriali in materia.

Quesito n. 22 del 31 marzo 2015 - Esonero contributivo legge 190/2014.

L'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190 non spetta se il lavoratore è stato occupato a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti presso qualsiasi datore di lavoro, con qualsiasi modalità e modularità contrattuale, escluso soltanto il lavoro intermittente in quanto, come chiarito dalla Circolare n. 17/2015 dell'INPS, la sussistenza di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato nell'arco dei sei mesi precedenti la data di assunzione non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo triennale. Considerati sempre i chiarimenti della prassi menzionata due distinti datori di lavoro potranno essere entrambi ammessi all'esonero contributivo in parola ove assumano il medesimo lavoratore con distinti rapporti a tempo parziale a condizione che gli stessi decorrano e si instaurino nella medesima data,

giacché ove uno dei due preceda l'altro il secondo contratto pure a tempo indeterminato non potrà essere ammesso ai benefici contributivi della legge n. 190/2014. Evidentemente la soglia massima (annuale, mensile e giornaliera) da ammettere in decontribuzione andrà adeguata secondo quanto previsto dalla Circolare INPS n. 17/2015, riproporzionandola all'orario di lavoro contrattuale in ciascuno dei due rapporti a tempo parziale.

Quesito n. 23 del 31 marzo 2015 - Deroche per i contratti a tempo determinato.

L'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 6 settembre 2001 n. 368, come modificato dal D.L. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014, consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. La norma introduce, inoltre, 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. Riguardo, quindi, al limite quantitativo potrà farsi ricorso a quello più ampio previsto dal CCNL, riguardo, invece, alla durata massima triennale del contratto a termine potranno essere attivate le procedure previste per la deroga assistita (art. 5, comma 4-*bis*, del D.Lgs. n. 368/2001) ovvero per la stipula di un contratto collettivo di prossimità (art. 8, commi 2 e 2bis, del D.L. n. 138/2011, convertito dalla legge n. 148/2011), tenendo presente quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con risposta ad Interpello n. 30 del 2 dicembre 2014, sia pure a proposito dei limiti di contingentamento, laddove ha specificato che *“l'intervento della contrattazione di prossimità non potrà comunque rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale ma esclusivamente prevederne una diversa modulazione”*.

Quesito n. 24 del 31 marzo 2015 - Assunzioni agevolate incremento media occupazionale.

La definizione quale «esonero contributivo» (commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190) e la natura di «incentivo», per quanto di incerta classificazione, giusta quanto affermato dalla Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015, depone per la non applicazione del principio dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza lavoro occupata nell'anno precedente (cd. *“metodo Unità di Lavoro Annuo - ULA”*), riferito all'azienda nel suo complesso e non alla singola unità produttiva (Circolari INPS n. 111 del 24 luglio 2013 e n. 131 del 17 settembre 2013).

Quesito n. 25 del 31 marzo 2015- Assunzioni agevolate esonero contributivo.

L'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190 opera per i nuovi contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati nel 2015. La Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015 ha specificato che il beneficio riguarda le nuove assunzioni a tempo indeterminato con decorrenza dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015, precisando anche che può fruire dell'esonero contributivo il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 5, comma 4-*quater*, del d.lgs. n. 368/2001, assuma a tempo indeterminato il lavoratore

con diritto di precedenza come pure per il datore di lavoro che trasforma un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato (rispettando i diritti di precedenza).

Quesito n. 26 del 31 marzo 2015 - CCNL Abbigliamento Industria.

La stipulazione di un contratto di lavoro a tempo parziale può avvenire senza alcun limite quantitativo qualora non si debbano rispettare limiti numerici previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (cd. clausole di contingentamento) posti ai sensi dell'art. 1, comma 3, del D.Lgs. n. 61/2000. L'art. 42, lettera A) Disposizioni generali, comma 4, del CCNL Abbigliamento Industria stabilisce espressamente che *“ove non osti la infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato”*. D'altra parte, in calce al medesimo articolo le parti sottoscrittrici hanno adottato la seguente dichiarazione a verbale condivisa: *“Le parti si danno atto che la percentuale di cui al quarto comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore”*. Dal quadro regolatorio richiamato, pertanto, l'eventuale superamento della percentuale anzidetta potrà considerarsi regolare ove accompagnato da documentazione che attesti la manifestazione del libero consenso del lavoratore e dell'azienda, per ciascuno dei lavoratori assunti o trasformati a tempo parziale dopo l'avvenuto superamento del contingente.

Quesito n. 27 del 31 marzo 2015 - Età lavorativa e assolvimento obbligo scolastico.

In base alla legislazione vigente (legge 17 ottobre 1967, n. 977, “Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti”, modificata dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, di attuazione della direttiva 94/33/CE e dal D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262 e dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296) l'età minima del minore per accedere a un rapporto di lavoro è sottoposta a un duplice requisito essenziale. Il minore deve aver compiuto i 16 anni e deve aver ricevuto una istruzione obbligatoria per almeno 10 anni, tenendo presente che secondo quanto chiarito dal DM 9 agosto 1999, n. 323 del Ministero della Pubblica Istruzione nel computo dei 10 anni vanno considerati validi anche gli anni di ripetizione di una medesima classe. In caso di mancanza anche di uno soltanto dei due requisiti richiamati non può essere stipulato un contratto di lavoro legittimamente, né può essere instaurato un rapporto di lavoro legalmente valido. Fanno eccezione a tale divieto la stipulazione di un contratto di apprendistato di primo livello per il minore che ha compiuto 15 anni (ai sensi dell'art. 3, comma 1, del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167) oltre all'impiego in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario, nel settore dello spettacolo e nei programmi televisivi autorizzato con provvedimento della Direzione Territoriale del Lavoro (art. 4 della legge n. 977/1967, D.M. 27 aprile 2006, n. 218).