



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2015

(luglio-settembre)



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

*La Direzione Territoriale del Lavoro di Macerata offre ai propri utenti la raccolta delle risposte a quesito fornite **nel terzo trimestre dell'anno 2015 (luglio-settembre)** in adempimento ai compiti affidati all'ufficio territoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dalla legge 22 luglio 1961, n. 628 e dal decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, secondo i principi di trasparenza e di accessibilità di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e in ottemperanza a quanto previsto dalla Direttiva del Ministro del Lavoro in materia di servizi ispettivi e attività di vigilanza del 18 settembre 2008, nonché nei limiti già sanciti dalla Circolare n. 49 del 23 dicembre 2004 in materia di attività informativa del Ministero del Lavoro. Si segnala, ad ogni buon conto, che ciascuna risposta è stata resa all'interrogante con la seguente dicitura in calce: "Quanto sopra impegna la sola Direzione Territoriale del Lavoro di Macerata e, comunque, fino a contrario o diverso avviso del Ministero del Lavoro". Infine, tutte le risposte recano in conclusione la seguente precisazione: "Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124".*

IL DIRETTORE
Dott. Pierluigi RAUSEI

* * *

La presente raccolta è stata elaborata e predisposta
a cura dell'Area Pianificazione, Controllo direzionale e URP (Responsabile sig.ra Marina BALDASSARRI).

Le risposte ai Quesiti sono state curate personalmente dal Direttore.

INDICE

- Quesito n. 65 del 1° luglio 2015 - Obbligo comunicazione alla DTL per lavoro accessorio.
- Quesito n. 66 del 31 luglio 2015 - Lavoro accessorio voucher telematici.
- Quesito n. 67 del 31 luglio 2015 - Superamento del lavoro a progetto.
- Quesito n. 68 del 31 luglio 2015 - Lavoro intermittente per requisiti oggettivi.
- Quesito n. 69 del 31 luglio 2015 - Sospensione dell'esonero triennale.
- Quesito n. 70 del 31 luglio 2015 - Esonero contributivo triennale.
- Quesito n. 71 del 10 agosto 2015 - Esonero contributivo ex Legge n. 190/2014.
- Quesito n. 72 del 21 agosto 2015 - Ditte individuali in cantieri edili.
- Quesito n. 73 del 21 agosto 2015 - Errata compilazione Modello UNILAV.
- Quesito n. 74 del 28 agosto 2015 - Recesso al termine dell'apprendistato.
- Quesito n. 75 del 28 agosto 2015 - Utilizzo del lavoro accessorio in edilizia.
- Quesito n. 76 del 28 agosto 2015 - Compenso a praticante Avvocato.
- Quesito n. 77 del 10 settembre 2015 - Maternità e cessazione dell'attività aziendale.
- Quesito n. 78 del 10 settembre 2015 - Contratti a termine stagionali e proroghe nel D.Lgs. n. 81/2015.
- Quesito n. 79 del 16 settembre 2015 - Lavoro usurante per apprendista fornaio.
- Quesito n. 80 del 17 settembre 2015 - Congedo parentale lavoratrice part-time verticale.
- Quesito n. 81 del 24 settembre 2015 - Contratto di associazione in partecipazione attività estetista.
- Quesito n. 82 del 24 settembre 2015 - Obbligo notifica preliminare.

Quesito n. 65 del 1° luglio 2015 - Obbligo comunicazione alla DTL per lavoro accessorio.

L'art. 49, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 ha introdotto l'obbligo per le imprese e i professionisti di effettuare una comunicazione preventiva telematica relativa alla prestazione di lavoro accessorio alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la nota n. 3337 del 25 giugno 2015 ha precisato che nelle more della attivazione delle procedure telematiche, la comunicazione telematica della prestazione di lavoro accessorio va effettuata mediante la comunicazione telematica preventiva all'Inps secondo le attuali procedure.

Pertanto, nelle more di nuove indicazioni ministeriali, il lavoro accessorio può essere attivato provvedendo preventivamente a comunicare la prestazione e i relativi dati all'INPS nel portale telematico, secondo quanto previsto dalla Circolare Inps n. 177 del 19 dicembre 2013.

Quesito n. 66 del 31 luglio 2015 - Lavoro accessorio voucher telematici.

L'art. 49, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 stabilisce espressamente che *“Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati (...). I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate”*.

Sul tema, in assenza di puntuali indicazioni da parte dell'INPS, si segnala che la FIT (Federazione Italiana Tabaccai), con una nota del 27 giugno 2015, ha evidenziato come la convenzione in essere con l'INPS identifica l'emissione dei voucher in tabaccheria come servizio svolto *“con modalità telematica”*.

Pertanto, si evidenzia che la modalità di acquisto dei voucher tramite procedura telematica è accessibile dalla apposita del sito istituzionale dell'Istituto www.inps.it, nella sezione *Servizi OnLine*.

Quesito n. 67 del 31 luglio 2015 - Superamento del lavoro a progetto.

L'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 prevede l'applicazione, dal 1° gennaio 2016, delle norme sul lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che abbiano contestualmente tre caratteristiche identificative delle prestazioni di lavoro dedotte nel contratto: sono esclusivamente personali; si caratterizzano per essere continuative; le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

L'art. 2, comma 2, lett. b), dello stesso d.lgs. n. 81/2015, fa salve, esonerandole dall'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, anche se a fronte di prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed eterorganizzate dal committente, le *“collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali”*. Rispetto a tali collaborazioni, dunque, va rilevato che le prestazioni riconducibili ad attività professionali ordinistiche ed assimilate sono state individuate, sia pure *“a mero titolo esemplificativo”*, dall'art. 2, comma 2, del D.M. 20 dicembre 2012, nell'Allegato 1 al medesimo decreto ministeriale che fa riferimento, fra gli altri, alla Federazione degli ordini dei farmacisti italiani (di cui al d.lgs. C.P.S. n. 233/1946).

La normativa, dunque, consentirà anche dopo il 1° gennaio 2016 al farmacista iscritto all'ordine di svolgere attività di collaborazione esclusivamente personale, continuativa ed eterorganizzata, tenendo tuttavia presente che la stessa non potrà essere resa nella forma del lavoro a progetto che risulta abrogata dall'art. 52 del d.lgs. n. 81/2015 a far data dal 25 giugno 2015.

Quesito n. 68 del 31 luglio 2015 - Lavoro intermittente per requisiti oggettivi.

La Sezione II del Capo II del “codice dei contratti”, d.lgs. n. 81/2015, è dedicata al lavoro intermittente che vede, con gli artt. 13-18 del decreto citato, la conferma pressoché integrale della disciplina dell’istituto come disciplinato dal d.lgs. n. 276/2003 (secondo le modifiche apportate dalla legge n. 92/2012 e dal d.l. n. 76/2013, convertito dalla legge n. 99/2013).

In particolare vengono riaffermate le causali oggettive affidate alle determinazioni dei contratti collettivi anche le ipotesi di lavoro intermittente per periodi predeterminati nella settimana, nel mese o nell’anno (art. 13, comma 1, d.lgs. n. 81/2015). Se i contratti collettivi non regolamentano le condizioni oggettive che consentono il ricorso al lavoro intermittente, ai sensi dell’ultimo periodo del primo comma dell’art. 13, *“i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”*, ma l’art. 55, comma 3, dello stesso d.lgs. n. 81/2015 precisa che fino all’emanazione del decreto ministeriale *“trovano applicazione le regolamentazioni vigenti”*, quindi potrà/dovrà ancora farsi (transitoriamente) riferimento al DM 23 ottobre 2004, che a sua volta rinvia alla tabella allegata al RD 6 dicembre 1923, n. 2657.

Quesito n. 69 del 31 luglio 2015 - Sospensione dell’esonero triennale.

Con riferimento all’esonero contributivo previsto dall’art. 1, commi 118 e ss., della legge n. 190/2014, la norma non reca alcuna indicazione circa la sospensione dell’esonero triennale in coincidenza con la fruizione di congedo di maternità o di congedo parentale da parte della lavoratrice o del lavoratore assunti a tempo indeterminato fra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2015.

La Circolare Inps 29 gennaio 2015, n. 17 specifica che *“La durata del predetto esonero contributivo è stabilita dalla legge in un triennio e decorre dalla data di assunzione del lavoratore”*.

D’altra parte, con riferimento al quadro normativo previgente, il Ministero del Lavoro (con nota prot. n. 6/PS/50004/INPS/57 del 4 gennaio 1999), aveva chiarito che, nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per maternità, il datore di lavoro avrebbe diritto al differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici, che manterrebbero dunque invariato il loro periodo di efficacia. Successivamente l’Inps, con Circolare n. 84 del 12 aprile 1999, ha recepito tale orientamento, e con messaggio n. 72 del 21 marzo 2000 ha precisato che *“nell’ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro (quiescenza del rapporto) per maternità con relativo differimento temporale nel periodo di fruizione dei benefici contributivi, il datore di lavoro, sulle integrazioni della retribuzione poste a suo carico dalle previsioni contrattuali durante il periodo di astensione, è tenuto al versamento dell’ordinaria contribuzione senza la possibilità di fruire delle agevolazioni previste per le assunzioni agevolate (omissis) I benefici contributivi riprenderanno, fino al completamento del periodo di spettanza previsto dalle singole leggi, al rientro della lavoratrice dal periodo di astensione”*.

Quesito n. 70 del 31 luglio 2015 - Esonero contributivo triennale.

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 autonomo o di una attività libero professionale nell'arco dei sei mesi precedenti la data di assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non costituisce condizione ostativa per il diritto all'agevolazione riconosciuta dall'esonero contributivo triennale recato dalla norma indicata.

Quesito n. 71 del 10 agosto 2015 - Esonero contributivo ex Legge n. 190/2014.

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* 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, pur se lo stesso risulti essere contestualmente occupato con contratto di lavoro a tempo determinato sempre in regime di *part-time* presso altro datore di lavoro.

D'altra parte, va rammentato che l'esonero contributivo 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), come chiarito sempre dalla Circolare n. 17/2015 dell'INPS, per cui ove pure il secondo datore di lavoro trasformasse il rapporto a termine *part-time* in rapporto a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2015, allo stesso sarà preclusa la fruizione dell'esonero contributivo, salvo che almeno 6 mesi prima della trasformazione sia avvenuta la definitiva cessazione del primo rapporto a tempo indeterminato a tempo parziale.

Quesito n. 72 del 21 agosto 2015 - Ditte individuali in cantieri edili.

La presenza di più subappaltatori lavoratori autonomi (o ditte individuali senza dipendenti) all'interno di uno stesso cantiere edile privato espone il committente e l'appaltatore a molteplici cautele, sia in termini prevenzionistici (circa la puntuale applicazione di tutte le misure di prevenzione e protezione, documentali e sostanziali, previste dal Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008 e dai relativi allegati), ma anche rispetto ad una corretta gestione commerciale e lavoristica del subappalto.

In particolare, salva ogni specifica valutazione caso per caso nel concreto dell'attività svolta, sembra da escludersi la possibilità di assegnare in subappalto una parte o tutti i lavori affidati all'appaltatore per l'effettuazione, contemporaneamente, vale a dire nel medesimo arco temporale di presenza in cantiere, delle stesse attività e delle stesse mansioni a più subappaltatori lavoratori autonomi (o ditte individuali senza dipendenti).

Rileva in questo senso quanto già specificato dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 16 del 4 luglio 2012 secondo cui, specificamente spetta al personale ispettivo verificare, in ragione della

sussistenza di una effettiva autonomia, il possesso e la disponibilità «di una consistente dotazione strumentale, rappresentata da macchine e attrezzature, da cui sia possibile evincere una effettiva, piena ed autonoma capacità organizzativa e realizzativa delle intere opere da eseguire». In particolare va accertato se dall'esame dei documenti risultano «la proprietà, la disponibilità giuridica o comunque il possesso dell'attrezzatura necessaria per l'esecuzione dei lavori» (l'esemplificazione ministeriale menziona: ponteggi, macchine edili, motocarri, escavatori, apparecchi di sollevamento). Inoltre questa condizione deve essere «qualificabile come investimento in beni strumentali, economicamente rilevante ed apprezzabile, risultante dal registro dei beni ammortizzabili». Non può avere rilievo, invece, la proprietà o il possesso di attrezzatura minuta (l'esemplificazione ministeriale menziona: secchi, pale, picconi, martelli, carrie, funi). Secondo il Ministero, infatti, tale attrezzatura minima deve ritenersi «inidonea a dimostrare l'esistenza di un'autonoma attività imprenditoriale né la disponibilità delle macchine e attrezzature specifiche per la realizzazione dei lavori data dall'impresa esecutrice o addirittura dal committente, ancorché a titolo oneroso, rappresentando anzi tale circostanza un elemento sintomatico della non genuinità della prestazione di carattere autonomo».

La Circolare n. 16/2012 sottolinea come tale interpretazione risulti «assolutamente in linea con i principi fondamentali che ispirano il D.Lgs. n. 81/2008», considerando la nozione di «idoneità tecnico-professionale» dei lavoratori autonomi che fa riferimento «alla disponibilità di macchine, di attrezzature e opere provvisorie la cui conformità deve essere peraltro opportunamente documentata», in questo senso l'Allegato XVII del D.Lgs. n. 81/2008.

Con riferimento alle tipologie di lavoro che possono essere svolte autonomamente in edilizia la Circolare n. 16/2012 evidenzia le attività che intervengono nella fase di “completamento dell'opera”, vale a dire in sede di finitura e di realizzazione degli impianti (l'esemplificazione ministeriale cita lavori idraulici, elettrici, posa in opera di rivestimenti, operazioni di decoro e di restauro architettonico, montaggio di infissi e controsoffitti). Mentre viene ritenuta «meno verosimile» la compatibilità di prestazioni di lavoro autonomo per le attività che consistono nella «realizzazione di opere strutturali del manufatto». La Circolare n. 16/2012 si riferisce esplicitamente alle attività legate alle operazioni di sbancamento, di costruzione delle fondamenta, di opere in cemento armato e di strutture di elevazione in genere, svolte da specifiche categorie di operai quali quelle del manovale edile, del muratore, del carpentiere e del ferraiolo, secondo la classificazione prevista dal CCNL edilizia. Sono queste opere connotate da specifico “cronoprogramma” destinato a pianificare le fasi di esecuzione dell'opera e a realizzare il necessario coordinamento tra lavoratori per garantire una «attuazione unitaria ed organica delle attività», che può dirsi «difficilmente compatibile con una prestazione dotata delle caratteristiche dell'autonomia quanto a “tempi e modalità di esecuzione” dei lavori».

Inoltre, sempre nella Circolare n. 16/2012, si trova specificato che «nelle attività di realizzazione delle opere in elevazione legate al ciclo del cemento armato ovvero nel montaggio di strutture metalliche e di prefabbricati, le modalità di esecuzione – richiedendo la simultanea presenza di maestranze convergenti alla costruzione di un unico prodotto, in forza di indicazioni tecniche e direttive necessariamente univoche ed unitarie – non si conciliano affatto con pretese forme di autonomia realizzativa dell'opera che è invece il presupposto fondamentale per una corretta identificazione della prestazione secondo la tipologia del lavoro autonomo, così come definito dall'art. 2222 cod.civ.».

La citata Circolare n. 16/2012 conclude affermando che tranne «fenomeni di conclamata sussistenza di un'effettiva organizzazione aziendale» - che risulti «rappresentata da significativi capitali investiti in attrezzature e dotazioni strumentali e non vi sia nemmeno un'inequivocabile situazione di pluricomittenza» - il personale ispettivo deve ricondurre a lavoro subordinato le prestazioni dei lavoratori autonomi iscritti nel Registro delle Imprese o all'Albo delle imprese artigiane adibiti alle attività di manovalanza, muratura, carpenteria, rimozione amianto, posizionamento di ferri e ponti, addetti a macchine edili fornite dall'impresa committente o appaltatore.

Quesito n. 73 del 21 agosto 2015 - Errata compilazione Modello UNILAV.

Il legislatore fa salvo da sanzione pecuniaria amministrativa per mero “errore materiale” soltanto il libro unico del lavoro (art. 39 del d.l. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008). In materia di comunicazioni obbligatorie, invece, il Ministero del Lavoro, nella Nota 21 dicembre 2007, n. 8371, ha espressamente affermato che *“le operazioni di rettifica, nei termini e con le modalità previste”* – si intendono quelle sancite dall’allegato “Modelli e Regole” al Decreto Direttoriale di adeguamento periodico del sistema informatico – *“non sono soggette a sanzioni, in applicazione della previsione richiamata e contenuta nell’art. 116, comma 12, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, configurandosi come mero “errore formale”, facilmente comprovabile in sede ispettiva”*. Mancando il rispetto dei termini e delle modalità previste per la rettifica le sanzioni amministrative di cui all’art. 19, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003 possono essere applicate alla condotta omissiva datoriale (per ogni lavoratore interessato, sanzione pecuniaria da 100 a 500 euro, che in misura ridotta è pari a 166,66 euro ex art. 16 della legge n. 689/1981, con diffida a regolarizzare e ammissione al pagamento della sanzione in misura minima pari a 100 euro ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004).

Quesito n. 74 del 28 agosto 2015 - Recesso al termine dell’apprendistato.

La cessazione del contratto di apprendistato e in particolare il recesso dallo stesso è regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro, nonché, a far data dal 25 giugno 2015, da quanto disposto dall’art. 42, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Quesito n. 75 del 28 agosto 2015 - Utilizzo del lavoro accessorio in edilizia.

L’utilizzo del lavoro accessorio è disciplinato, a far data dal 25 giugno 2015, da quanto disposto dagli artt. 48-50 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sui quali l’INPS ha fornito puntuali e dettagliate indicazioni operative mediante la propria Circolare n. n. 149 del 12 agosto 2015, alla quale si fa integrale rinvio. Nessun settore produttivo, né comparto contrattuale è escluso astrattamente, in via generale, dall’utilizzo della tipologia di lavoro di cui chiede l’interrogante, ivi compreso il settore dell’edilizia. Tuttavia nel ricorso a prestazioni lavorative in lavoro accessorio nel settore edile occorre prestare peculiare attenzione al divieto posto dall’art. 48, comma 6, del d.lgs. n. 81/2015 (*“è vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell’ambito dell’esecuzione di appalti di opere o servizi”*) per cui nessun lavoro accessorio potrà svolgersi (nelle more del decreto ministeriale cui la norma rinvia) in cantiere edile in appalto o in subappalto. Nulla vieta, invece, che il singolo committente, in proprio, occupi per piccoli lavori di muratura, tinteggiatura ed elettrici nella propria abitazione un lavoratore con lavoro accessorio remunerato mediante *voucher* (da acquistare esclusivamente con modalità telematiche, ai sensi dell’art 49, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, se trattasi di committente imprenditore o libero professionista).

Quesito n. 76 del 28 agosto 2015 - Compenso a praticante Avvocato.

Al termine del tirocinio per l’accesso alla professione forense il riconoscimento di somme a titolo di compenso ovvero anche di rimborso spese forfetario deve trovare corrispondenza in una relazione negoziale che colleghi il professionista all’ex tirocinante, la cui presenza in studio, altrimenti, una volta terminata l’esperienza del tirocinio obbligatorio, risulterebbe *sine titulo*.

D'altro canto, poiché il praticante all'esito del tirocinio obbligatorio può rimanere iscritto nel registro dei praticanti, fino all'ottenimento dell'abilitazione professionale, potendo altresì continuare a frequentare lo Studio dell'Avvocato dante pratica, tale condizione soggettiva, ove verificata, potrà legittimare l'instaurazione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa fra le parti, secondo quanto previsto dall'art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Quesito n. 77 del 10 settembre 2015 - Maternità e cessazione dell'attività aziendale.

L'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 dispone che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Poiché la norma stabilisce che il divieto di licenziamento opera in connessione dello stato oggettivo di gravidanza e puerperio, il divieto sussiste anche se la situazione non è conosciuta dal datore di lavoro. È però espressamente stabilita una deroga (art. 54, comma 3, lett. b), D.Lgs. n. 151/2001) per cui il divieto di licenziamento non si applica nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta. Sul tema Cass. Civ., Sez. Lav., n. 18363 del 31 luglio 2013 ha affermato che la deroga opera soltanto nell'ipotesi di cessazione di attività dell'azienda alla quale la lavoratrice è addetta essendo la stessa non suscettibile di interpretazione estensiva né analogica, con la conseguenza che per derogare al divieto devono sussistere entrambe le condizioni previste dalla norma si tratti della azienda e vi sia cessazione dell'attività (conforme già in passato Cass. Civ., Sez. Lav., n. 10391 del 18 maggio 2005). In precedenza la stessa Suprema Corte aveva altresì affermato che la cessazione dell'attività può ricomprendere anche la chiusura del reparto (o della sede) cui era addetta la lavoratrice madre, ma solo a condizione che la singola unità produttiva sia formalmente e strutturalmente autonoma e che non sussista nessuna possibilità di riutilizzare la lavoratrice presso un diverso reparto o una diversa struttura aziendale (Cass. Civ., Sez. Lav., n. 3620 del 16 febbraio 2007). Ne consegue che se l'azienda mantiene attiva una delle proprie sedi (situate in due Comuni limitrofi peraltro) non potrà legittimamente procedere al licenziamento della lavoratrice madre per cessazione di attività di una delle due sedi, salvo che non dimostri espressamente l'impossibilità di riutilizzare la lavoratrice presso un diverso reparto o una diversa struttura aziendale. Oltre a dare luogo alle sanzioni previste dall'art. 54, comma 8, del D.Lgs. n. 151/2001, il licenziamento sarebbe giudicato nullo per violazione dello specifico divieto previsto dalla norma con tutela reale a prescindere dalle dimensioni aziendali.

Quesito n. 78 del 10 settembre 2015 - Contratti a termine stagionali e proroghe nel D.Lgs. n. 81/2015.

Ai sensi dell'art. 21, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 il termine del contratto a tempo determinato – anche nelle attività stagionali – può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti; se il numero delle proroghe è superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Le attività stagionali, per contro, sono esonerate espressamente nel d.lgs. n. 81/2015 dal limite quantitativo (art. 19, comma 2) e dal periodo “cuscinetto” per il rinnovo (art. 21, comma 2).

Quesito n. 79 del 16 settembre 2015 - Lavoro usurante per apprendista fornai.

Per una corretta attuazione degli obblighi previsti dal decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67 (che regola l'accesso al pensionamento anticipato per lavoratori con mansioni particolarmente faticose), le

attività lavorative in periodo notturno, individuate quali “lavori usuranti”, riguardano l’esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, nel caso in cui l’azienda occupa lavoratori notturni. In particolare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 1, comma 1, *lett. b*), del d.lgs. n. 67/2011, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la comunicazione del lavoro notturno deve essere effettuata anche con riferimento al lavoro notturno di cui all’art. 1, comma 1, *lett. b*), n. 2, del D.Lgs. n. 67/2011, per il lavoro notturno effettivamente svolto per almeno tre ore giornaliere nell’intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino nell’arco dell’intero anno.

Ne consegue che in tale definizione normativa rientra anche il lavoratore apprendista fornaio che svolge la sua attività lavorativa dalle 2 alle 9 ogni giorno, svolgendo tre ore di lavoro nell’arco di riferimento individuato dal d.lgs. n. 67/2011, a prescindere, si ritiene, dalla differente valorizzazione del lavoro notturno ai fini contrattuali e retributivi (come nel caso del CCNL alimentari e panificazione aziende artigiane applicato al caso di specie).

Quesito n. 80 del 17 settembre 2015 - Congedo parentale lavoratrice part-time verticale.

Alle lavoratrici con contratto di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) spettano i congedi previsti dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 alla medesima stregua di una lavoratrice a tempo pieno per quanto concerne la durata degli stessi, in forza del principio di non discriminazione, il quale peraltro prevede che il relativo trattamento economico deve essere riproporzionato in base al ridotto orario della prestazione lavorativa oggetto del *part-time* (art. 7 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Quesito n. 81 del 24 settembre 2015 - Contratto di associazione in partecipazione attività estetista.

Infine, l’art. 53 del d.lgs. n. 81/2015 prevede l’abrogazione dell’associazione in partecipazione con riferimento al solo apporto di lavoro, limitatamente al caso in cui l’associato sia una persona fisica, giacché solo in tale ipotesi l’apporto dello stesso non può consistere, “nemmeno in parte” (secondo la lettera del decreto), in una prestazione di lavoro (nuovo art. 2549 c.c.). Per l’attività di estetista non vi sono deroghe, pertanto anche in tale settore la persona fisica non potrà più risultare titolare di un nuovo rapporto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro sorto a far data dal 25 giugno 2015 (permangono i rapporti già in essere all’entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015). Nel rispetto delle disposizioni in materia, nel designare il responsabile tecnico (titolare o socio di società di persone, amministratore di società di capitali, ecc.) occorre effettuare la nomina indicando il nominativo di un soggetto che già al momento della comunicazione ha un rapporto che lo collega alla società che effettua la comunicazione.

Quesito n. 82 del 24 settembre 2015 - Obbligo notifica preliminare.

L’obbligo di notifica preliminare di cui all’art. 99 del D.Lgs. n. 81/2008 sussiste in capo al committente, o al responsabile dei lavori, in tutti i casi in cui in un cantiere temporaneo o mobile, inteso come luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile di cui all’allegato X del decreto stesso, quando vi si svolga attività lavorativa, prima dell’inizio dei lavori, da parte di più imprese esecutrici, anche con presenza non contemporanea, ovvero da un’unica impresa la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a duecento uomini/giorno. Tuttavia, ai sensi dell’art. 67 del medesimo D.Lgs. n. 81/2008 il datore di lavoro, in caso di costruzione o di realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, nonché di ampliamenti e di ristrutturazioni di quelli esistenti, i lavori devono

essere comunicati all'organo di vigilanza competente per territorio con specifici elementi informativi (descrizione dell'oggetto delle lavorazioni e delle principali modalità di esecuzione delle stesse; descrizione delle caratteristiche dei locali e degli impianti).

Entrambi gli adempimenti sono soggetti a sanzione: nel primo caso in assenza di notifica preliminare è sospesa l'efficacia del titolo abilitativo; nel secondo caso il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 548,00 a 1.972.80 euro (art. 68, co. 1, lett. c, D.Lgs. n. 81/2008).