Dottrina Per il Lavoro
dplmodena.it

eBook

580 INTERPELLI

GLI INTERPELLI DEL MINISTERO DEL LAVORO

GUIDA INTERATTIVA CON SCHEDE RIEPILOGATIVE DAL 2005 AL 2019

IN COLLABORAZIONE CON

DURING Agenzia per il Lavoro

NEXUM stp YOUR NEXT STEP

IN COLLABORAZIONE CON

During S.p.A. è un'Agenzia per il Lavoro specializzata nella **Ricerca, Selezione e Formazione** delle risorse umane, regolarmente riconosciuta dal **Ministero del Lavoro** *(Aut. Def. Min. Lav. Prot. 1180/SG del 13/12/04)* con Filiali presenti su tutto il territorio nazionale.

Il connubio tra la solida struttura del (nostro) network aziendale e il nostro Staff, composto da professionisti con pluriennale esperienza nel settore e dotato di eccellenti competenze specialistiche, ci permette di poter offrire la miglior soluzione alle esigenze sia delle **aziende** che dei **candidati**, garantendo un servizio attento e tempestivo ad un alto livello di eccellenza sul piano strategico e competitivo

www.during.it

Insieme si cresce

NexumStp è un aggregatore di saperi al servizio delle piccole e medie imprese e delle organizzazioni profit e non profit, nato per affiancarle nelle sfide quotidiane e guidarle nel futuro puntando all'innovazione.

NexumStp è una società tra professionisti che declina l'appartenenza alla tradizione di cultura e di valori degli ordini professionali in modo innovativo e dinamico, in linea con le esigenze del mercato, delle imprese e del lavoro.
NexumStp è un'alleanza fra persone che dà vita ad una promessa condivisa, ad un impegno leale e trasparente, fonte di crescita e di sviluppo.

www.nexumstp.it

© 2019 Dottrina per il lavoro

Pubblicato il 2 ottobre 2019

Direttore: *Eufranio Massi*
Redazione: *Roberto Camera*
Con la collaborazione di: *Vincenzo Aricò*

La presente pubblicazione, distribuita gratuitamente, può essere utilizzata esclusivamente per finalità di carattere personale. E' vietata la riproduzione dei contenuti, anche parziale, a scopo di lucro.
Le fonti normative indicate non hanno carattere di ufficialità e sono state richiamate dal sito www.normattiva.it, che si ringrazia.
Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.
L'elaborazione dei testi, anche se curata con la dovuta attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali errori o inesattezze.

PRESENTAZIONE

Dopo il significativo successo della prime 2 raccolte dedicate agli Interpelli emanati dal Ministero del Lavoro, **Dottrina Per il Lavoro** continua la sua opera di raccolta e indicizzazione interattiva dei chiarimenti Ministeriali. L'interpello, nel corso di questi anni caratterizzati da forti innovazioni legislative in materia lavoristica e ha confermato la propria funzione chiarificatrice nel dirimere dubbi in merito alla gestione, sempre più complessa ed articolata, del rapporto di lavoro.

La guida interattiva oltre che a focalizzare i punti caratteristici della risposta fornita dal Ministero, permette di risalire all'intero interpello e a valorizzare tutte le disposizioni legislative da questi richiamate.

L'indice è stato predisposto per macro-aree, così da agevolare la ricerca per materia. Lo stesso indice è linkabile così da favorire l'immediata visione dell'interpello.

Speriamo che gli sforzi profusi per la realizzazione di questa guida siano ricambiati, anche questa volta, dalla soddisfazione da parte di chi la utilizzerà.

GUIDA ALLA LETTURA

Ogni interpello è riprodotto all'interno di una "scheda". In alto a destra è riportata l'indicazione della categoria e dell'anno di appartenenza, per una facile classificazione. Ogni sezione è evidenziata graficamente da una specifica icona:

- L'Interpello con numero e data di riferimento. Cliccando sul link è possibile visualizzare la versione integrale dello stesso
- Il soggetto richiedente
- I riferimenti normativi contenuti nell'interpello. Cliccando sul link è possibile visualizzare la fonte integrale così come riportata sul sito www.normattiva.it
- I quesiti proposti
- I chiarimenti ministeriali

DURING
Agenzia per il Lavoro

www.during.it

During SpA è regolarmente autorizzata dal Ministero del Lavoro ai sensi del D.lgs. 276/03 (Aut. Def. Min. Lav. Prot.1180/SG del 13/12/04), con filiali su tutto il territorio nazionale, in Polonia e Ucraina. La struttura del nostro network e la professionalità del nostro staff ci permettono di studiare e realizzare progetti complessi nell'ambito della pianificazione e gestione delle risorse umane, rispondendo alle esigenze di settori specifici, assicurando un servizio attento e tempestivo con lo scopo di accrescere il valore e la competitività dell'azienda.
Offriamo un ampio ventaglio di soluzioni quali Somministrazione a tempo determinato e indeterminato, Ricerca e Selezione Permanent, Executive Search attraverso azioni di headhunting e processi di assessment, Outplacement, Formazione e Consulenza HR.

BARCODE italia
QUELLI CHE CONTANO

www.barcodeitalia.it

Inventari merci
All inclusive: gestione di tutta l'attività di inventario c/o punto vendita/magazzino.
Assistance: supporto al cliente in tutta l'attività di inventario c/o punto vendita/magazzino.
Inventari cespiti.
Etichettatura di negozi e magazzini
Verifica stock e giacenze

LIBERIOR Formazione

www.liberior.it

Liberior S.r.l. è la società di formazione del Gruppo During S.p.A. con sede a Milano e a Parma, Liberior, realizza corsi di formazione promossi da During S.p.A e finanziati dal fondo Forma.Temp, su tutto il territorio nazionale. Certificata UNI EN ISO 9001:2008 settore EA37 e accreditata Forma.Temp come Ente Attuatore, dal 2006 si occupa della formazione professionale e continua finanziata dal fondo Forma.Temp.
Liberior S.r.l. supporta i disoccupati e/o inoccupati nell'analisi dei fabbisogni formativi, indirizzando il candidato verso il percorso formativo più idoneo.

REINDAL
THE EVOLUTION OF BUSINESS SOFTWARE

www.reindal.com

Reindal è una start-up innovativa nata dall'esperienza pluriennale dei suoi membri nel settore dell'information technology e nelle risorse umane. Il suo nome deriva dall'algoritmo Rijndael ovvero una specifica implementazione dell' Advanced Encryption Standard (AES).
La parola è stata coniata dai rispettivi nomi dei suoi inventori belgi Rijmen e Daemen e la sua pronuncia in fiammingo è "Rèin-daal". Ci siamo ispirati e ci identifichiamo proprio alle caratteristiche di questo algoritmo che sono velocità, semplicità e ottimi livelli di sicurezza.
Mission : La nostra mission è quella di aiutare le aziende a migliorare i propri processi aumentando l'efficienza interna e di conseguenza riducendo i costi. Facciamo questo sviluppando software ad-hoc con componenti di intelligenza artificiale e machine learning.

SOMMARIO

AGENTI E RAPPRESENTANTI

OBBLIGO ISCRIZIONE SUBAGENTI DI ASSICURAZIONE ALLA FONDAZIONE ENASARCO 3
INCARICATO ALLA VENDITA A DOMICILIO E AGENTE DI COMMERCIO 4
ATTIVITÀ DI RICERCA E SELEZIONE DI AGENTI DI COMMERCIO 5
ISCRIZIONE ENASARCO COLLABORATORI DEI MEDIATORI CREDITIZI 6
INTERMEDIARI ASSICURATIVI E RAPPORTI DI COLLABORAZIONE 7
SUBORDINAZIONE DELLA STIPULA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO ALL'ISCRIZIONE ALL'ENTE BILATERALE 8

APPRENDISTATO

IL LIMITE DI ETÀ PER L'ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO 9
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E CONTRATTO COLLETTIVO 10
APPRENDISTATO ANCHE PER I BAGNINI 11
24 ANNI E 364 GIORNI LIMITE MASSIMO PER ACCEDERE AL VECCHIO APPRENDISTATO 12
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E ATTIVITÀ FORMATIVA IN AZIENDA 13
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELLE ATTIVITÀ STAGIONALI 14
APPRENDISTATO QUALIFICANTE E STAGIONALE 15
PROFILI FORMATIVI NEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO 16
DISCIPLINA DELL' APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 17
UTILIZZO DELLA VECCHIA NORMATIVA SULL'APPRENDISTATO 19
COMPUTO DEI SOCI LAVORATORI PER LA PERCENTUALE DI APPRENDISTI 20
APPRENDISTATO QUALIFICANTE E LA DISCIPLINA DEL PART-TIME 21
APPRENDISTATO A PART-TIME E PARERE DI CONFORMITÀ 23
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E MODALITÀ DELLA FORMAZIONE 24
APPRENDISTATO E PRECEDENTI RAPPORTI CON LA STESSA QUALIFICA 25
TRASFORMAZIONE APPRENDISTATO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 26
APPRENDISTATO DIVIETO DI STABILIRE TARIFFE DI COTTIMO 27
TRATTAMENTO RETRIBUTIVO DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 28
CIGS AI LAVORATORI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO QUALIFICANTE 29
APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE D'ISTRUZIONE 30
CUMULABILITÀ TRA PREVIGENTE NORMATIVA E PERIODI DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 31
AFFIANCAMENTO DEL TUTOR ALL'APPRENDISTA MACCHINISTA NEI SERVIZI DI CONDOTTA DEI TRENI 32
PROFILI FORMATIVI NELLA REGOLAMENTAZIONE REGIONALE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 33
TIROCINANTI IN AZIENDE FACENTI PARTE DI UN GEIE COMPUTO APPRENDISTI 34
FORMAZIONE ESCLUSIVAMENTE INTERNA DEL LAVORATORE APPRENDISTA, PIENA APPLICAZIONE 36
APPRENDISTATO FORMAZIONE INTERNA E CONTRATTI IN ESSERE 37
CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ E INTEGRAZIONE SALARIALE PER GLI APPRENDISTI 38
APPRENDISTATO QUALE CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO O INDETERMINATO 39
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E LIMITAZIONI QUANTITATIVE 40

APPRENDISTATO E COMPUTO DEI PERIODI DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO 41
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E DOCENTI ABILITATI 42
DURATA MASSIMA DELL'APPRENDISTATO NEI SETTORI EQUIPOLLENTI L'ARTIGIANATO 43
PARERE DI CONFORMITÀ AGLI ENTI BILATERALI E RECESSO AL TERMINE DEL PERIODO FORMATIVO 44
APPRENDISTATO PER LAVORATORI IN MOBILITÀ 46
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE DURATA FORMAZIONE E PREVISIONI COLLETTIVE 47
APPRENDISTATO E ASSENZA DI REGOLAMENTAZIONE COLLETTIVA 48
APPRENDISTATO STAGIONALE E ONERI DI STABILIZZAZIONE 49
CONTRIBUZIONE DELLE ORE DI FORMAZIONE ESTERNA NON RETRIBUITE PER GLI APPRENDISTI 50
ASSUNZIONE DI APPRENDISTI DURANTE UN CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVA 51
APPRENDISTATO E DIRITTO DI PRECEDENZA DI EX TEMPO DETERMINATO 52
ASSUNZIONE DI APPRENDISTI DURANTE UN CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVA 53

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

ASSOCIATO IN PARTECIPAZIONE E ATTIVITÀ DI TUTOR 54
ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE COMUNICAZIONE DI PROROGA DEL RAPPORTO 55

CO.CO.CO. – CO.CO.PRO.

PROROGABILITÀ DEI CO.CO.CO. 56
SANZIONI PER DISCONOSCIMENTO DI UN CO.CO.CO. 58
CO.CO.CO. PER AUTISTI E PERSONALE ADDETTO ALLE SCORTE TECNICHE 59
ESCLUSIONE DEL CONTRATTO A PROGETTO PER I PENSIONATI DI ANZIANITÀ 60
INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA E PROROGA DEL CONTRATTO DI COLLABORAZIONE 61
INCARICO DI COLLABORAZIONE AUTONOMA E CONTRATTO A PROGETTO 62
PROROGA COLLABORAZIONE IN CASO DI MATERNITÀ 63
CONTRATTI DI INSEGNAMENTO A TITOLO GRATUITO – COMINICAZIONI OBBLIGATORIE ED INAIL 64
SETTORE ASSISTENZA DOMICILIARE E CONTRATTI DI COLLABORAZIONE 65
COLLABORAZIONI E ASSOCIAZIONI SPORTIVE DILETTANTISTICHE 66
OBBLIGO CONTRIBUTIVO LAVORATORI A PROGETTO NON RESIDENTI IN ITALIA 68
LAVORATORI DELLO SPETTACOLO CON CONTRATTO DI COLLABORAZIONE E OBBLIGO CONTRIBUTIVO 69
CORRETTO CCNL PER DEROGARE PRESUNZIONI COLLABORAZIONI EX ART. 2 DEL D.L.VO N. 81/2015 70
COLLABORAZIONI RESE IN FAVORE DI ENTI E FEDERAZIONI SPORTIVE 71

CONTRATTI AGRICOLI

SCAMBIO DI MANODOPERA TRA COLTIVATORI DIRETTI E COLONI-MEZZADRI 72

CONTRATTO D'INSERIMENTO

CONTRATTO DI INSERIMENTO 74
TRE QUESITI IN MATERIA DI CONTRATTO DI INSERIMENTO 75
CONTRATTO DI INSERIMENTO E DECORRENZA OPERATIVA 76
CASI DI SOSPENSIONE DEL CONTRATTO DI INSERIMENTO 77
GRADO D'INVALIDITÀ MINIMA RICHIESTO PER L'ASSUNZIONE CON CONTRATTO D'INSERIMENTO 78

CONTRATTO DI INSERIMENTO ED INCENTIVI ECONOMICI 79
CONTRATTO DI INSERIMENTO ED INCENTIVI ECONOMICI CONNESSI ALLA TRASFORMAZIONE 80
BENEFICI ECONOMICI PREVISTI PER IL CONTRATTO D'INSERIMENTO 81
APPLICABILITÀ AI SOGGETTI NON IMPRENDITORI DI ALCUNE NORME IN MATERIA DI LAVORO 82

COOPERATIVE

SGRAVI CONTRIBUTIVI PER IL SOCIO LAVORATORE DISOCCUPATO 83
COMPUTO DEI SOCI LAVORATORI PER LA PERCENTUALE DI APPRENDISTI 84
OBBLIGATORIETÀ DEL REGOLAMENTO INTERNO DELLE COOPERATIVE 85
AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER I SOCI LAVORATORI DI COOPERATIVA 86
COOPERATIVA AGRICOLA E ASSUNZIONE DI O.T.D. 87
DETERMINAZIONE DELLA PERCENTUALE DEI SOGGETTI SVANTAGGIATI PRESENTI IN UNA COOP SOCIALE 89
SOCI LAVORATORI E OBBLIGO DI VERSAMENTO DEL TFR A FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE O INPS 90
STATO CRISI COOPERATIVE E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI 91
COOP SOCIALI AVENTI OGGETTO PLURIMO- ACCERTAMENTO 30% SOGGETTI SVANTAGGIATI 93
OBBLIGHI PREVIDENZIALI IN CASO DI CRISI AZIENDALI ADOTTATI DALLE COOP DI LAVORO 94
SOCIETÀ COOPERATIVE DI NUOVA COSTITUZIONE PIANO DI AVVIAMENTO 95
SOCIETÀ DERIVATE DA TRASFORMAZIONE DI COMPAGNIE PORTUALI:TRATTAMENTI A SOSTEGNO DEL REDDITO 96
SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON I SOCI LAVORATORI 97
COMPAGNIE E GRUPPI PORTUALI TRASFORMATI IN COOPERATIVE DI LAVORO INDENNITÀ DI MOBILITÀ 98
FONDO DI SOLIDARIETÀ RESIDUALE E LAVORATORI SVANTAGGIATI DELLE COOPERATIVE SOCIALI 99
COOPERATIVE SOCIALI DI TIPO B) – CALCOLO DEI SOGGETTI SVANTAGGIATI 100

LAVORO ACCESSORIO

LAVORO ACCESSORIO NEL SETTORE EDITORIALE 101
LAVORO ACCESSORIO NEL SETTORE TURISMO 102
LAVORO ACCESSORIO IN AGRICOLTURA 103
LAVORO ACCESSORIO NEI PARCHI DIVERTIMENTO 104
UTILIZZO DEL LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO PER LA VENDITA NEI FARMER'S MARKET 105
LAVORO ACCESSORIO NELL'AMBITO DELLE SCUOLE MATERNE PRIVATE 106
AZIENDE DEL TERZIARIO E DEI SERVIZI, UTILIZZO PRESTAZIONE OCCASIONALE E ACCESSORIA 107
LAVORO ACCESSORIO E LAVORO SUBORDINATO A TEMPO PIENO 108
LAVORO ACCESSORIO E PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI 109
AMBITO APPLICATIVO DEL LAVORO ACCESSORIO – SETTORE MARITTIMO E MAESTRI DI SCI 110

LAVORO AUTONOMO

PROMOTORI FINANZIARI ISCRITTI ALL'ENASARCO 111
ISCRIZIONE ALL'ENPALS DEI LAVORATORI AUTONOMI DELLO SPETTACOLO 112
RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO CON INCARICO DIRETTIVO 113
CONSORZIO FRA IMPRESE E FORNITURA ATTIVITÀ DI CONSULENZA E SERVIZI 114
CONTRATTO DI FRANCHISING APPLICABILITÀ ALLE AZIENDE DI SERVIZI 115

INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LIBERE PROFESSIONISTE 116
OBBLIGO CONTRIBUZIONE ENASARCO PER GLI AGENTI CHE OPERANO ALL'ESTERO 117
INCARICATI ALLA VENDITA A DOMICILIO APPLICABILITÀ PRESUNZIONE *EX* ART. 69 BIS D.LGS. N. 276/2003 118
FIGURA PROFESSIONALE DEL FISIOTERAPISTA 119

LAVORO INTERMITTENTE

LAV.INTERMITTENTE, SGRAVI CONTRIBUTIVI E INDENNITÀ DISOCCUPAZIONE 120
LAVORO A CHIAMATA IN EDILIZIA E RIDUZIONI CONTRIBUTIVE 121
UTILIZZO NELLE STRUTTURE PER ANZIANI DEL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE 122
CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE PER I LAVORI DI PULIZIA INDUSTRIALE 123
LAVORO INTERMITTENTE CLAUSOLE CONTRATTUALI CHE ESCLUDONO IL RICORSO ALL'ISTITUTO 124
LAVORO INTERMITTENTE E INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE 125
LAVORO INTERMITTENTE A TEMPO DETERMINATO E SUCCESSIONE DI CONTRATTI 126
LAVORO INTERMITTENTE PER OPERATORI SOCIO SANITARI 127
LAVORO INTERMITTENTE E ADDETTI ALLE VENDITE 128
LAVORO INTERMITTENTE E SERVIZI DI MEDIA AUDIOVISIVI 129
LAVORO INTERMITTENTE E OPERATORI ADDETTI AGLI SPETTACOLI TEATRALI 130
LAVORO INTERMITTENTE PER IL PERSONALE ADDETTO AGLI STABILIMENTI BALNEARI 131
ADDETTO AGLI INVENTARI E LAVORO INTERMITTENTE 132
INTERPRETI E TRADUTTORI DI SCUOLA DI LINGUA – LAVORO INTERMITTENTE 133
LAVORO INTERMITTENTE – INSTALLAZIONE DI ADDOBBI PALCHI, STAND. 134
LAVORO INTERMITTENTE E PERSONALE DELLE AZIENDE FUNEBRI 135
LAVORO INTERMITTENTE E ADDETTO CALL-CENTER 136
LAVORO INTERMITTENTE – PERSONALE DI SERVIZIO E DI CUCINA NEGLI ALBERGHI – ATTIVITÀ IN APPALTO 137
LAVORO INTERMITTENTE – SETTORI TURISMO, PUBBLICI ESERCIZI E SPETTACOLO 138
LAVORO INTERMITTENTE: ATTIVITÀ DI SOCCORSO - AMBIENTI SOSPETTI DI INQUINAMENTO O CONFINATI 139
LAVORO INTERMITTENTE – ATTIVITÀ DISCONTINUE PREVISTE DAL RD N. 2657/1923 140
CONTRATTO INTERMITTENTE PER LAVORI DI MANUTENZIONE STRADALE STRAORDINARIA 141
LAVORO INTERMITTENTE – ATTIVITÀ ARTIGIANE 142
LAVORO INTERMITTENTE E PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO 143

PART-TIME

LAVORO PART-TIME E ASPETTATIVA SINDACALE 144
AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER LAVORATORI A PART-TIME 146
SERVIZIO PUBBLICO ESSENZIALE, PART-TIME VERTICALE E DOMENICA 147
APPRENDISTATO QUALIFICANTE E LA DISCIPLINA DEL PART-TIME 148
APPRENDISTATO A PART-TIME E PARERE DI CONFORMITÀ 150
CONTRATTO A TEMPO PARZIALE E COMPATIBILITÀ CON UN RAPPORTO DI LAVORO A DOMICILIO 151
RETRIBUZIONE LAVORATORI IN PART-TIME VERTICALE 152
PART-TIME VERTICALE E INDICAZIONI SUL CONTRATTO 153

LAVORO PART-TIME IN EDILIZIA SUPERAMENTO LIMITI RILASCIO DEL DURC 154
PART-TIME IN EDILIZIA SUPERAMENTO LIMITI CCNL 155

TEMPO DETERMINATO

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO ED ATTIVITÀ STAGIONALI 156
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO PER ATTIVITÀ DI RICERCA 157

PUBBLICO IMPIEGO

AVVIAMENTI A SELEZIONE PRESSO LA P.A. 158
LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRATI NELLA P.A. 159
AVVIAMENTO E SELEZIONE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI 160
LAVORO PUBBLICO E IMPUGNAZIONE SANZIONI DISCIPLINARI 161
DIMISSIONI IN BIANCO E LAVORO ALLE DIPENDENZE DI PP.AA. 162

TIROCINIO

FORMAZIONE IN ASSETTO LAVORATIVO ED ENTI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE REGIONALI 163
TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO 164
TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO DA SVOLGERSI ALL'ESTERO 165
TIROCINANTI E/O LAVORATORI MINORENNI CERTIFICATO PENALE 166
TIROCINI DI FORMAZIONE ED ORIENTAMENTO 167
SOGGETTI PROMOTORI DEI TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO 168
ADEMPIMENTI DELLE IMPRESE IN MATERIA DI TIROCINIO 169

ASSUNZIONE – VARIAZIONE - PROROGA

RIASSUNZIONE LAVORATORE IN MOBILITÀ 171
INFERMIERI PROFESSIONALI EXTRAUE RESIDENTI ANCORA ALL'ESTERO 172
AVVIAMENTO E SELEZIONE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI 173
CONTRATTI A TERMINE E LIMITI QUANTITATIVI 174
MODALITÀ COMUNICAZIONE LAVORATORI EXTRA NEL SETTORE DEL TURISMO 175
COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE ED INVIO TELEMATICO REGIONE VENETO 176
ACCANTONAMENTO TFR 177
MODALITÀ ASSUNZIONE SOGGETTI RISERVATARI *EX* ART. 18, COMMA 2,L. N. 68/99 178
ASSUNZIONE LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI E LAVORATORI DI PUBBLICA UTILITÀ 179
PENSIONE DI ANZIANITÀ CESSAZIONE DEL RAPPORTO E SUCCESSIVA ASSUNZIONE 180
COMUNICAZIONE PREVENTIVA E AZIENDE STRANIERE CHE ASSUMONO LAVORATORI ITALIANI 181
CONTRATTO A TERMINE PER SINGOLO SPETTACOLO O UNA SERIE DI SPETTACOLI 182
INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI DEI LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI ART. 13 L. N. 68/1999 183
L. N. 407/1990 E CESSAZIONE DEL RAPPORTO 185
COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO E COMPUTO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL SETTORE ASSICURATIVO 186
T.F.S: E T.F:R. NEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI 187
CONTRATTO A TERMINE E COMPUTO PERIODO MASSIMO 36 MESI 188
DIMISSIONE LAVORATRICE MADRE E INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE 189

ASPI E LICENZIAMENTO DISCIPLINARE....190
LAVORO INTERMITTENTE E ADDETTO CALL-CENTER....191
AUTORIZZAZIONE PREVENTIVA PER LAVORO ALL'ESTERO....192
CONTRATTI DI ARRUOLAMENTO A TEMPO DETERMINATO E D.LGS. N. 368/2001....193
DEROGABILITÀ LIMITI QUANTITATIVI CONTRATTI A TERMINE – CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ....194
AUTORIZZAZIONE LAVORO MINORI....195
PROROGA CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO – NORMATIVA EMERGENZIALE SISMA DELL'AQUILA....196
CONTROLLO ATTIVITA' LAVORATIVA
INSTALLAZIONE DI TELECAMERE *EX* ART. 4 DELLA L. N. 300/1970....197
CONTROLLO A DISTANZA....198
CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI ATTRAVERSO SISTEMA INFORMATICO....199
INSTALLAZIONE DA PARTE DI UN IMPRESA DI TELECOMUNICAZIONI DI UN SISTEMA DI CONTROLLO....200

FERIE – CONGEDI – PERMESSI - RIPOSI

MONETIZZAZIONE DELLE FERIE DEL LAVORATORE....201
TERMINE PER PRESENTARE LA DOMANDA DI INDENNITÀ *EX* ART. 42 D.LGS. N. 151/2001....202
IMPUTAZIONE E MONETIZZAZIONE DELLE FERIE....203
CONGEDO PARENTALE E MALATTIA DEL BAMBINO....204
DUE QUESITI IN MATERIA DI FERIE E DI ORARIO DI LAVORO....205
MONETIZZAZIONE DELLE FERIE NON GODUTE E RELATIVO OBBLIGO CONTRIBUTIVO....207
CONGEDI PER CURE E PERIODO DI COMPORTO PER PATOLOGIA TUMORALE....208
INDENNIZZO DEI PERMESSI PER LAVORATORI DISABILI E SOGGETTI EROGATORI....209
RIPOSI AGGIUNTIVI PER PARTO PLURIMO PER IL PADRE LAVORATORE....210
DEROGA AL PRINCIPIO DEL RIPOSO DOMENICALE....211
CUMULO RIPOSO GIORNALIERO DI 11 ORE E RIPOSO SETTIMANALE DI 24 ORE....212
FRUIZIONE DEI RIPOSI PER LAVORATORI CON OBBLIGO DI REPERIBILITÀ....213
CONGEDO PARENTALE E RIPOSO DALL'IMPIEGO....214
RIPOSO GIORNALIERO E DEROGHE....215
INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLE FERIE PER I LAVORATORI ITALIANI INVIATI ALL'ESTERO....216
DISABILE RICOVERATO A TEMPO PIENO ED ACCOMPAGNAMENTO A VISITE MEDICHE....217
SOSPENSIONE CONGEDO PARENTALE PER GODERE DEL PERMESSO PER GRAVI MOTIVI....218
RIPOSI GIORNALIERI DI DIPENDENTI DI AZIENDE DEL SETTORE VIGILANZA PRIVATA....219
RIPOSI GIORNALIERI - VIOLAZIONE....220
RIPOSO SETTIMANALE DEROGHE CONTRATTUALI....221
TUTORI O AMMINISTRATORI DI SOSTEGNO E PERMESSI EX L. N. 104-1992....222
DEROGHE ALLA DURATA DEL RIPOSO GIORNALIERO....223
RIPOSO SETTIMANALE IN UN GIORNO DIVERSO DALLA DOMENICA....224
CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA DISABILI E PERIODO DI SOSPENSIONE DAL LAVORO....225
VIOLAZIONI IN MATERIA DI RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE E CUMULO GIURIDICO....226

INDENNITÀ E PAGAMENTO DIRETTO DA PARTE DELL'INPS 227
PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI DI CUI ALL'ART. 33, COMMA 3, L. N. 104/1992 228
CONGEDO STRAORDINARIO E ATTIVITÀ LAVORATIVA SVOLTA DAL DISABILE 229
RIPOSO SETTIMANALE PER I MINORENNI PRESSO ATTIVITÀ DI PRODUZIONE DI PASTE FRESCHE ARTIGIANALI 230
MANCATO GODIMENTO O PAGAMENTO ROL, OBBLIGAZIONE CONTRIBUTIVA E REGIME SANZIONATORIO 231
INDENNITÀ E CONTRIBUZIONE PER ASTENSIONE CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO 232
PERMESSI DI CUI ALL'ART. 33, L. N. 104/1992 E GIORNI DI FERIE USUFRUITE NEL MEDESIMO MESE 233
RIPOSI SETTIMANALI COINCIDENZA CON AL DOMENICA 234
ALTERNANZA NELL'ASSISTENZA A DISABILI ACCERTAMENTO PROVVISORIO DELLA SITUAZIONE DI HANDICAP 235
FERIE E RIPOSI DEL PERSONALE DI VOLO DELL'AVIAZIONE CIVILE 236
MANCATO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA CAUSA NEVE 237
RIPROPORZIONAMENTO PERMESSI L. N. 104/1992 238
FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE SU BASE ORARIA 239
DIRITTO ALLA FRUIZIONE DEI PERMESSI EX L. N. 104/1992 240
PERMESSI EX ART. 42 L. N. 151/2001 – AVENTI DIRITTO 241
DISCIPLINA CONGEDI PARENTALI 242

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (IN GENERALE)

ARCHIVIAZIONE ELETTRONICA DEI DOCUMENTI DI LAVORO 243
TRASMISSIONE DEI DATI DEI LAVORATORI TRA SOGGETTI AUTORIZZATI 244
INDENNITÀ DI TRASFERTA CONTRATTUALI 245
TRATTAMENTO DI TRASFERTA E COMPUTO DELLE ORE DI VIAGGIO 246
PRIVACY E TESSERINO DI RICONOSCIMENTO 247

LIBRO UNICO DEL LAVORO – PROSPETTO PAGA

INVIO DEL PROSPETTO DI PAGA CON POSTA ELETTRONICA 248
LIBRO UNICO DEL LAVORO – PERSONALE COMPONENTE L'EQUIPAGGIO DELLA NAVE 249
LIBRO UNICO ED ENTI PUBBLICI ECONOMICI 250
PERSONALE DOCENTE - MODALITÀ INDICAZIONE PRESENZE SUL LIBRO UNICO DEL LAVORO 251
ISCRIZIONE LUL COMPONENTI ORGANI FEDERALI E COMMISSIONI FARMACEUTICHE 252
SPORTIVI PROFESSIONISTI - MODALITÀ INDICAZIONE PRESENZE SU LUL 253
ORARIO LAVORATORI MOBILI E REGISTRAZIONE SU LUL 254
INVIO PROSPETTO PAGA TRAMITE POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA 255
REGISTRAZIONE NEL LUL DEL RIMBORSO SPESE DEGLI AMMINISTRATORI SENZA COMPENSI 256
LIBRO UNICO DEL LAVORO: REGISTRAZIONI INFEDELI NOZIONE 258
ASSOLVIMENTO OBBLIGHI CONSEGNA PROSPETTO PAGA 259

MALATTIA

INDENNITÀ DI MALATTIA PER ADDETTI AI TRASPORTI 260
CONGEDO PARENTALE E MALATTIA DEL BAMBINO 261
INCIDENZA PERIODO DI COMPORTO DELLA MALATTIA DURANTE IL PERIODO DI PUERPERIO 262

CONGEDI PER CURE E PERIODO DI COMPORTO PER PATOLOGIA TUMORALE....263
MALATTIA DI BREVE DURATA – SOSPENSIONE DELLA DURATA APPRENDISTATO....264
SANZIONE PER DENUNCIA TARDIVA INAIL PER MALATTIA PROFESSIONALE....265
CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO DI ETÀ COMPRESA FRA I 3 E GLI 8 ANNI....266
INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA E PROROGA DEL CONTRATTO DI COLLABORAZIONE....267
PERSONALE AERONAVIGANTE E INDENNITÀ DI MATERNITÀ....268
DENUNCIA MALATTIA PROFESSIONALE....270
INDENNITÀ E PAGAMENTO DIRETTO DA PARTE DELL'INPS....271
IACP ED ENTI DERIVATI CONTRIBUTI ASSICURATIVI....272
ENTI PUBBLICI E OBBLIGO DI VERSAMENTO ALL'INPS INDENNITÀ DI MALATTIA E MATERNITÀ....273
INDENNITÀ DI MALATTIA AMMINISTRATORI DI S.R.L.....274
CONGEDO PER CURE INVALIDI E TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA....275
ASSICURAZIONE INDENNITÀ DI MALATTIA IMPRESE A CAPITALE MISTO....276

MATERNITA' – PATERNITA'

SOSTITUZIONE DI LAVORATORE IN ASTENSIONE PER MATERNITÀ....277
COMUNICAZIONE E INTERDIZIONE DAL LAVORO DELLE LAVORATRICI MADRI....278
ADIBIZIONE AD ALTRE MANSIONI PER LA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA....279
INCIDENZA PERIODO DI COMPORTO DELLA MALATTIA DURANTE IL PERIODO DI PUERPERIO....280
AMMISSIBILITÀ DEL PROVVEDIMENTO DI ESTENSIONE DEL CONGEDO PER MATERNITÀ....281
RIPOSI AGGIUNTIVI PER PARTO PLURIMO PER IL PADRE LAVORATORE....282
TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI ESPOSTE A RADIAZIONI IONIZZANTI....283
PROROGA ASTENSIONE OBBLIGATORIA IN CASO DI LAVORATRICE ADDETTA AL TRASPORTO....284
INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA PRIMA DEL 180° GIORNO DALL'INIZIO DELLA GESTAZIONE....285
MATERNITÀ E BENEFICI CONTRIBUTIVI....286
CONTRATTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA E TUTELE MATERNITÀ E PATERNITÀ....287
PROROGA COLLABORAZIONE IN CASO DI MATERNITÀ....288
INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA DOPO IL 180° GIORNO DALL'INIZIO DELLA GESTAZIONE....289
INDENNITÀ E PAGAMENTO DIRETTO DA PARTE DELL'INPS....290
ADOZIONI INTERNAZIONALI, FRUIZIONE DEI CONGEDI E INTERRUZIONE DELLA PROCEDURA ADOTTIVA....291
DIMISSIONE LAVORATRICE MADRE E INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE....292
ENTI PUBBLICI E OBBLIGO DI VERSAMENTO ALL'INPS INDENNITÀ DI MALATTIA E MATERNITÀ....293
IPOTESI DI LEGITTIMO DEMANSIONAMENTO DEL LAVORATORE....294
INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LIBERE PROFESSIONISTE....295
EROGAZIONE INDENNITÀ DI MATERNITÀ ISCRITTE ENPAM....296
DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE-LAVORATORE PADRE....297
COADIUVANTI FAMILIARI ED INDENNITÀ DI MATERNITÀ....298
INTERDIZIONE POSTICIPATA LAVORATRICI MADRI RIENTRANTI NELLA CATEGORIA DEI LAVORI USURANTI....299
SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI E LAVORATORI IN CONGEDO DI MATERNITÀ O PATERNITÀ – SGRAVIO CONTRIBUTIVO....300

RIPOSI GIORNALIERI DELLA LAVORATRICE MADRE 301
INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LE LAVORATRICI LIBERE PROFESSIONISTE 302
LIBERE PROFESSIONISTE ED INDENNITÀ DI MATERNITÀ 303

ORARIO DI LAVORO

DEFINIZIONE DI LAVORO NOTTURNO 305
TERMINI PER LA COMUNICAZIONE DEL SUPERAMENTO DELLE 48 ORE 306
PROLUNGAMENTO DELLE GIORNATE LAVORATE E RIPOSO COMPENSATIVO 307
DEROGHE ALL'ORARIO DI LAVORO 308
GIORNATA FESTIVA COINCIDENTE CON LA DOMENICA 309
OBBLIGO DI COMUNICAZIONE DEL SUPERAMENTO DELLE 48 ORE SETTIMANALI 311
OBBLIGO DI COMUNICAZIONE DEL SUPERAMENTO DELLE 48 ORE 312
GUARDIE CAMPESTRI E ORARIO ORDINARIO DI 42 ORE SETTIMANALI 313
COMPUTO DELLO STRAORDINARIO PER EVENTI ECCEZIONALI 314
SERVIZIO PUBBLICO ESSENZIALE, PART-TIME VERTICALE E DOMENICA 315
DUE QUESITI IN MATERIA DI FERIE E DI ORARIO DI LAVORO 316
ORARIO SETTIMANALE PER GLI AUTISTI DEL SETTORE LAPIDEI 318
DEROGHE AI LIMITI DEL LAVORO STRAORDINARIO 319
ESONERO DAL LAVORO NOTTURNO PER IL PERSONALE NAVIGANTE 320
APPLICAZIONE DELLA SANZIONE PER VIOLAZIONE DELLA DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO 321
AMBITO DI APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO CE N. 561/06 IN MATERIA DI TRASPORTI SU STRADA 322
DETASSAZIONE DEGLI STRAORDINARI NEL SETTORE MARITTIMO 324
LIMITAZIONI AL LAVORO NOTTURNO 325
ESONERO DAL LAVORO NOTTURNO DEL PERSONALE NAVIGANTE 326
LAVORO NOTTURNO E SOGGETTI CON QUOTA A PROPRIO CARICO UN DISABILE 327
DIPENDENTI DI IMPRESE DI TRASPORTO E ATTIVITÀ LAVORATIVA 328
LAVORO STRAORDINARIO E SANZIONI 329
ORARIO LAVORATORI MOBILI E REGISTRAZIONE SU LUL 330
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ 331
ORARIO DI LAVORO TEMPO IMPIEGATO PER RECARSI AL LAVORO 332
DISPOSIZIONI DI CUI AL D.L. N. 5/2011 RELATIVAMENTE ALLA FESTIVITÀ DEL 17 MARZO 2011 333
DETASSAZIONE 2013 PRESTAZIONI ORARIE DIVERSE E APPLICAZIONE DEL REGIME AGEVOLATO 335
LIMITAZIONI AL LAVORO NOTTURNO 337
ORARIO DI LAVORO DEI MINORI 338
ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DEL SETTORE DELLA SANITÀ PRIVATA 339
ALLATTAMENTO E DIRITTO ALLA PAUSA PRANZO 340

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

LAVORO PUBBLICO E IMPUGNAZIONE SANZIONI DISCIPLINARI 341
ART. 7 STATUTO DEI LAVORATORI E IMPRESE DI TRASPORTO PUBBLICO LOCALE 342

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI – CATEGORIA DEGLI AUTOFERROTRANVIERI 343

RETRIBUZIONE

SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E CRITERI DI CALCOLO DELLA RITENUTA DATORIALE 344

STRANIERI

FLUSSI DI INGRESSO DEI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI 345
RAPPORTI DI LAVORO DI BREVE DURATA CON LO STRANIERO 346
INFERMIERI PROFESSIONALI EXTRAUE RESIDENTI ANCORA ALL'ESTERO 347
EXTRACOMUNITARI CON RICHIESTA DI ASILO E RAPPORTO DI LAVORO 348
EXTRAUE, IN ATTESA DI RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO, E MOBILITÀ 349
APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA SUL DURC ALLE IMPRESE STRANIERE 350
DURC E IMPRESE STRANIERE 352
COMUNICAZIONE PREVENTIVA E AZIENDE STRANIERE CHE ASSUMONO LAVORATORI ITALIANI 353
DISTACCO DI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI PER LO SVOLGIMENTO DI PRESTAZIONI QUALIFICATE 354

ASSICURAZIONE INAIL

ASSOGGETTABILITÀ INAIL ALL'INCARICATO DELLE VENDITE 356
INDIVIDUAZIONE DEL DATORE DI LAVORO OBBLIGATO ALLA DENUNCIA INFORTUNI NEL SETTORE AGRICOLO 357
ASSICURAZIONE INAIL PER PILOTI CHE SVOLGONO OPERAZIONI COMPLEMENTARI 359
PERSONALE CON TASSO DI RISCHIO INAIL PARI O SUPERIORE AL 60 PER MILLE 360

CONTRIBUTI

PROMOTORI FINANZIARI ISCRITTI ALL'ENASARCO 361
LAVORO A CHIAMATA IN EDILIZIA E RIDUZIONI CONTRIBUTIVE 362
ESONERO DALL'OBBLIGO CONTRIBUTIVO PER LA DISOCCUPAZIONE 363
ISCRIZIONE ENPALS PER I LAVORATORI DELLE CASE DA GIOCO 364
ENTE PREVIDENZIALE PER I TECNICI-FONICI DELLE TRASMISSIONI RADIOFONICHE 365
SOCI LAVORATORI OBBLIGO DI VERSAMENTO DEL TFR A FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE O INPS 366
INCREMENTO CONTRIBUTIVO PREVISTO DALLA FINANZIARIA 2007 E COMPENSO NETTO 368
CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVO E CONTRIBUTO DOVUTO DAL DATORE DI LAVORO 369
CESSIONE DI UN QUINTO DELLO STIPENDIO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE 370
OBBLIGO DI ISCRIZIONE ALLA CASSA EDILE 374
OBBLIGO ISCRIZIONE ALL'INARCASSA 375
ASSICURAZIONE IPSEMA E DISTINTE ATTIVITÀ NEL SETTORE MARITTIMO 376
COMPENSI A TITOLO DI CESSIONE DELLO SFRUTTAMENTO DEL DIRITTO DI AUTORE 378
DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITÀ DEI LAVORATORI PER L'ANZIANITÀ DI ISCRIZIONE ENPALS 380
OBBLIGHI PREVIDENZIALI IN CASO DI CRISI AZIENDALI ADOTTATI DALLE COOP DI LAVORO 382
RIDUZIONE DEL CONTRIBUTO PER L'ASSEGNO PER NUCLEO FAMILIARE PER I TITOLARI DI FARMACIA 383
LAVORATORI DIPENDENTI DI PALESTRE OBBLIGO CONTRIBUTIVO 384
FONDO VOLO - CONTRIBUZIONE IN CASO DI INSOLVENZA DEL DATORE E PROCEDURA DI CIGS 385
ISCRIZIONE DEI SOCI ALLA GESTIONE ASSICURATIVA DEGLI ESERCENTI ATTIVITÀ COMMERCIALI 386

IACP ED ENTI DERIVATI CONTRIBUTI ASSICURATIVI 387
INDENNITÀ COLLABORATORI PER ATTIVITÀ DI AUTOTRASPORTO CONTO TERZI IMPONIBILE 388
GESTIONE SEPARATA INPS E CONTRIBUZIONE INARCASSA 389
FONDO VOLO PREVIDENZA COMPLEMENTARE CONTRIBUZIONE PER ASSUNZIONE LAVORATORI IN CIG 390
DOPPIA ATTIVITÀ LAVORATIVA DA PARTE DI UN AGROTECNICO LAUREATO E REGIME PREVIDENZIALE 391
OBBLIGO CONTRIBUTIVO LAVORATORI A PROGETTO NON RESIDENTI IN ITALIA 392
CONTRIBUTI A CASSE DI ASSISTENZA SANITARIA CON FINE ESCLUSIVAMENTE ASSISTENZIALE, ESCLUSIONE BASE IMPONIBILE .. 393
ATTIVITÀ INTRAMOENIA E OBBLIGHI CONTRIBUTIVI 394
FONDO VOLO CONTRIBUZIONE FIGURATIVA AI SENSI DELL'ART. 40, L. N. 183/2010 395
SOGGETTI ISCRIVIBILI PRESSO L'ENPALS ESPERTO OPINIONISTA 396
INDENNITÀ DI NAVIGAZIONE E DI COMANDO - REGIME PREVIDENZIALE 398
VERSAMENTO CONTRIBUTI A SEGUITO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO 399
INARCASSA E IMPRESE EDILI 400
OBBLIGO ISCRIZIONE CASSA EDILE SOCIETÀ CHE APPLICANO CCNL METALMECCANICO 401
CONTRIBUTO ADDIZIONALE RAPPORTI NON A TEMPO DETERMINATO E ATTIVITÀ STAGIONALI 402
CONTRATTI DI LAVORO NON A TEMPO INDETERMINATO CONTRIBUTO ADDIZIONALE 403
OBBLIGO CONTRIBUZIONE ENASARCO PER GLI AGENTI CHE OPERANO ALL'ESTERO 404
SETTORE CALCISTICO -RINUNCIA ALLA RETRIBUZIONE ED ALLA CONTRIBUZIONE 405

AGEVOLAZIONI ED INCENTIVI

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER LAVORATORI A PART-TIME 407
LAV.INTERMITTENTE, SGRAVI CONTRIBUTIVI E INDENNITÀ DISOCCUPAZIONE 408
SGRAVI CONTRIBUTIVI PER IL SOCIO LAVORATORE DISOCCUPATO 409
APPLICAZIONE DEI BENEFICI NEL SETTORE EDILE 410
BENEFICI CONTRIBUTIVI IN CASO DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO 411
AMIANTO E BENEFICI PER I LAVORATORI 412
ESONERO DALL'OBBLIGO CONTRIBUTIVO PER LA DISOCCUPAZIONE 413
AGEVOLAZIONI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ 414
SGRAVIO TRIENNALE PER LE NUOVE ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO 415
ATTESTAZIONE STATO DI DISOCCUPAZIONE PER L'ACCESSO AI BENEFICI CONTRIBUTIVI 416
AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER I SOCI LAVORATORI DI COOPERATIVA 417
CLAUSOLE RELATIVE ALL'ISTITUZIONE DI UN FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA 418
BENEFICIO ESONERO VERSAMENTO CONTRIBUTI SOCIALI CONSORZI BONIFICA 419
BENEFICI CONTRIBUTIVI APPLICABILI ALLE ASSUNZIONI DI DIRIGENTI DISOCCUPATI 420
CONTRATTO DI INSERIMENTO ED INCENTIVI ECONOMICI 421
DETASSAZIONE DEGLI STRAORDINARI NEL SETTORE MARITTIMO 422
MATERNITÀ E BENEFICI CONTRIBUTIVI 423
DECORRENZA ANZIANITÀ DISOCCUPAZIONE E BENEFICI L. N. 407/1990 424
AREE GEOGRAFICHE NELLE QUALI TROVA APPLICAZIONE IL BENEFICIO CONTRIBUTIVO DEI CFL 425

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E CREDITO D'IMPOSTA EX L. N. 244/2007 426
TRASFERIMENTO D'AZIENDA E ACCESSO A BENEFICI CONTRIBUTIVI 427
APPLICABILITÀ DEL REGIME FISCALE AGEVOLATO DI CUI AL D.L. N. 93/2008. 428
ESONERO CUAF ENTI ECCLESIASTICI RELIGIOSI 429
BENEFICI PREVIDENZIALI IN CASO DI ASSUNZIONE DI DIRIGENTE 430
PROCEDURA DI EMERSIONE E BENEFICI EX L. N. 407/1990 431
TRASFERIMENTO D'AZIENDA E BENEFICI EX L. N. 407/1990 432
L. N. 407/1990 E CESSAZIONE DEL RAPPORTO 433
ADESIONE FONDI INTERPROFESSIONALI E APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO 434
BENEFICI CONTRIBUTIVI PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN MOBILITÀ 435
IMPRESE ARMATRICINAVI ISCRITTE AL REGISTRO INTERNAZIONALE E SGRAVI CONTRIBUTIVI 436
AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA E CIGS RIDUZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO INTEGRATIVO 437
ASSUNZIONI AGEVOLATE ART. 8, COMMA 9, L. N. 407/1990 438
APPLICABILITÀ AI SOGGETTI NON IMPRENDITORI DI ALCUNE NORME IN MATERIA DI LAVORO 439
DECADENZA DIRITTO INTEGRAZIONE SALARIALE 440
FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI E MISURA DELLA PRESTAZIONE 441
DETASSAZIONE 2012 E RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE 442
BENEFICI CONTRIBUTIVI E ASSUNZIONE *EX* DIPENDENTE 443
DETASSAZIONE 2013 PRESTAZIONI ORARIE DIVERSE E APPLICAZIONE DEL REGIME AGEVOLATO 444
DURC E BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI – CAUSE OSTATIVE 446
ACCORDO DI RISTRUTTURAZIONE DEL DEBITO (ART. 182 BIS, L.F.) E CONTRIBUTO DI INGRESSO MOBILITÀ 448
AGEVOLAZIONI L. N. 407/1990 E ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN SOSTITUZIONE 449
SOCIETÀ SOTTOPOSTE A PROCEDURE CONCORSUALI RIMBORSO QUOTE TFR 450
SGRAVI CONTRIBUTIVI LEGATI A NUOVE ASSUNZIONI INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO 452
SGRAVIO CONTRIBUTIVO SULLE RETRIBUZIONI DI PRODUTTIVITÀ PER I DIRIGENTI 454
BENEFICI ECONOMICI E CONTRIBUTIVI – CAUSE OSTATIVE 455
BENEFICI CONTRIBUTIVI SETTORE AGRICOLO 456
PERSONALE CON FUNZIONI CENTRALI DI SUPPORTO ALLA DISTRIBUZIONE DEL GAS 457
CONCESSIONE BENEFICI CONTRIBUTIVI DI CUI ALLA L. 407 DEL 1990 – PASSAGGIO APPALTO IMPRESE DI PULIZIE 458
ESONERO CONTRIBUTIVO ED OPERAZIONI SOCIETARIE 459
ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE – GRUPPI PARLAMENTARI 460
ESONERO CONTRIBUTIVO PER LAVORATORE-PENSIONATO 461
CONTRATTI A TERMINE – DIRITTO DI PRECEDENZA ED ESONERO CONTRIBUTIVO 462
CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE 463
APPLICAZIONE AGLI STUDI PROFESSIONALI DELL'INCENTIVO GIOVANI GENITORI 464
CONTRATTI DI PROSSIMITÀ 465
PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI 466
CONTRATTI DI PROSSIMITÀ 467

AMMORTIZZATORI SOCIALI

CIGS AI LAVORATORI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO QUALIFICANTE 468
CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVO E CONTRIBUTO DOVUTO DAL DATORE DI LAVORO 469
PERMESSI DISABILI IN PENDENZA DI CIGO 470
CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA PER LAVORATORI APPRENDISTI 471
CIGS IN DEROGA E OBBLIGO DI ASSISTENZA DA PARTE DELLE ASSOCIAZIONI DATORIALI 472
CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ E INTEGRAZIONE SALARIALE PER GLI APPRENDISTI 473
MODALITÀ DI FRUIZIONE DELLA CIGO NEL SETTORE DELL'EDILIZIA E AFFINI 474
COOPERATIVE SOCIALI E CIGS 475
FONDO VOLO PREVIDENZA COMPLEMENTARE ASSUNZIONE LAVORATORI IN CIG - CONTRIBUZIONE 476
AMMISSIONE AL TRATTAMENTO DI CIG IN PRESENZA DI FERIE NON GODUTE 477
COMPATIBILITÀ TRA L'ISTITUTO DEI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVI E L'APPALTO 478
AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA E CIGS - RIDUZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO INTEGRATIVO 479
APPLICAZIONE AGLI STUDI PROFESSIONALI DELLA L. N. 236/1993 480
EFFETTI CIG IN DEROGA IN RAPPORTO ALLA ATTIVAZIONE DI ALTRI AMMORTIZZATORI SOCIALI 481
CIGS E TRASFERIMENTO D'AZIENDA 482
CIG IN DEROGA E SOSPENSIONE OBBLIGHI OCCUPAZIONALI 483
CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI SETTORE EDILE IMPRESE ARTIGIANE 484
CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ PER LE IMPRESE IN CIGS PROBLEMATICHE SANZIONATORIE 485
AMMORTIZZATORI SOCIALI PROGRAMMI CIGS ATTIVATI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2012 486
DURC E IMPRESE IN CONCORDATO PREVENTIVO 487
NOZIONE DI CONSOLIDATI SISTEMI DI BILATERALITÀ 488
OBBLIGHI DI FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA LAVORATORI SOSPESI ATTIVITÀ LAVORATIVA 489
SOCIETÀ DERIVATE DA TRASFORMAZIONE COMPAGNIE PORTUALI E CONTRIBUZIONE CIGS 490
CIGS E CONCORDATO PREVENTIVO CON O SENZA CESSIONE DI BENI 491
CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVO E CONTRIBUTO DI LEGGE 492
ASPI E LICENZIAMENTO DISCIPLINARE 493
FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI 494
REGIME CONTRIBUTIVO PREVIDENZIALE ED ASSISTENZIALE DEL CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ 495
TRATTAMENTI CIGS – IMPRESE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA 497
PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO 498
CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVO 499
CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVO – TRASFORMAZIONE PART-TIME IN FULL-TIME E VICEVERSA 501
LAV.INTERMITTENTE, SGRAVI CONTRIBUTIVI E INDENNITÀ DISOCCUPAZIONE 502
ACCESSO AL F.I.S. (FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE) 503
CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ E SUBENTRO DI NUOVO DATORE DI LAVORO IN REGIME DI CAMBIO APPALTO 505

DISOCCUPAZIONE

SGRAVI CONTRIBUTIVI PER IL SOCIO LAVORATORE DISOCCUPATO 507

ATTESTAZIONE STATO DI DISOCCUPAZIONE PER L'ACCESSO AI BENEFICI CONTRIBUTIVI 508
MATURAZIONE REQUISITI PER INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PERIODI NEUTRI 509
TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE EDILE 510
ACCESSO DIS-COLL – ART. 15, D.LGS. N. 22/2015 511

MOBILITA'

AGEVOLAZIONI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ 512
RIASSUNZIONE LAVORATORE IN MOBILITÀ 513
MOBILITÀ STUDI PROFESSIONALI INDIVIDUALI 514
BENEFICI CONTRIBUTIVI PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN MOBILITÀ 515
ACCORDI DI MOBILITÀ ANTERIORI ALLA LEGGE N. 78/2010 - EFFETTI 516
APPRENDISTATO PER LAVORATORI IN MOBILITÀ 517
ISCRIZIONE LISTE DI MOBILITÀ APPRENDISTI 518
INDENNITÀ DI MOBILITÀ IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ COMMERCIALI 519
PENSIONAMENTO LAVORATORI COLLOCATI IN MOBILITÀ *EX* ART. 41, COMMA 7,L. N. 289-2002 520
ISCRIZIONE LISTE MOBILITÀ LAVORATORI SETTORE AEREO E ATTIVITÀ LAVORATIVA SVOLTA ALL'ESTERO 521
COMPAGNIE E GRUPPI PORTUALI TRASFORMATI IN COOPERATIVE DI LAVORO INDENNITÀ DI MOBILITÀ 522
ACCORDO DI RISTRUTTURAZIONE DEL DEBITO (ART. 182 BIS, L.F.) E CONTRIBUTO DI INGRESSO MOBILITÀ 523
LISTE DI MOBILITÀ E LAVORO INTERMITTENTE 524

DIMISSIONI

DIMISSIONI E PERDITA DELLO STATO DI DISOCCUPAZIONE 526
DIMISSIONI IN BIANCO E LAVORO ALLE DIPENDENZE DI PP.AA. 527
DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE-LAVORATORE PADRE 528
PROCEDURA DI PRESENTAZIONE TELEMATICA DELLE DIMISSIONI – SOGGETTI ABILITATI 529

LICENZIAMENTO

SCELTA DEI LAVORATORI NELLE PROCEDURE DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO 530
VERSAMENTO CONTRIBUTI A SEGUITO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO 531
PROCEDURA LICENZIAMENTO E AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE 532
ASPI E LICENZIAMENTO DISCIPLINARE 533
MANCATO RISPETTO PROCEDURA DI LICENZIAMENTO E ACCORDI *EX* ART. 2113 C.C. IN SEDE SINDACALE 534
TERMINE DI DECADENZA PER L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO 535
LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E DIRITTO ALLA NASPI 536

PENSIONI

PARAMETRI DA PORRE A BASE DI CALCOLO PER LE PENSIONI EROGATE DALL'INPS-FONDO VOLO 537
ESCLUSIONE DEL CONTRATTO A PROGETTO PER I PENSIONATI DI ANZIANITÀ 539
QUOTE CONTRIBUTIVE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI 540
PENSIONE DI ANZIANITÀ CESSAZIONE DEL RAPPORTO E SUCCESSIVA ASSUNZIONE 541
PENSIONE DI INVALIDITÀ FONDO VOLO 542
PRESTAZIONE PENSIONISTICA ISCRITTI AL FONDO VOLO 543

FONDO VOLO LIMITE MASSIMO RETRIBUZIONE PENSIONABILE 544
ETÀ PENSIONABILE TERSICOREI E BALLERINI 545
FONDO VOLO PENSIONE CONTRIBUTIVA APPLICAZIONE COEFFICIENTI DI TRASFORMAZIONE 546
PENSIONAMENTO LAVORATORI COLLOCATI IN MOBILITÀ *EX* ART. 41, COMMA 7,L. N. 289-2002 547
TRATTAMENTI PENSIONISTICI ISCRITTI A ENTI PREVIDENZIALI ART. 2, CO 2, D.LGS. N. 103/1996 548
STATUTO DEI FUNZIONARI DELLE COMUNITÀ EUROPEE – TRASFERIMENTO DEI DIRITTI A PENSIONE 549
ETÀ PENSIONABILE TERSICOREI E BALLERINI 550

APPALTO

ATTESTATO CONDUCENTE ANCHE PER FILIALI ESTERE 552
NULLA OSTA AL LAVORO DA RICHIEDERSI A CURA DELL'APPALTANTE 554
APPALTI PUBBLICI E DURC 556
RESPONSABILITÀ SOLIDALE COMMITTENTE-APPALTATORE 557
AFFIDAMENTO DI ATTIVITÀ IN SUBAPPALTO 558
RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI E RILASCIO DEL DURC 559
LICEITÀ DELL'UTILIZZO DI LAVORATORI SOMMINISTRATI IN APPALTI ENDOAZIENDALI 560
NOLO A CALDO E RESPONSABILITÀ SOLIDALE 561
CAMBIO APPALTO E TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI 562
L. N. 68/1999 – CAMBIO APPALTO E COMPUTABILITÀ ORFANI 563
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA - ESCLUSIONE REGIME RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI 564
RESPONSABILITÀ SOLIDALE IN MATERIA CONTRIBUTIVA – LIMITE DI 2 ANNI 565
CERTIFICATO PENALE DEL CASELLARIO GIUDIZIALE E CAMBIO APPALTO 566

DISTACCO

AMMISSIBILITÀ DEL DISTACCO CON CONTRATTO A TERMINE 567
DISTACCO IN EDILIZIA 568
APPALTO PUBBLICO E PERSONALE DISTACCATO DA ALTRA IMPRESA 569
DURC DISTACCO E ATTIVITÀ DI TRASPORTO 570
CONDIZIONI DI LAVORO E REGIME PREVIDENZIALE LAVORATORI DISTACCATI 571
DISTACCO E LUOGO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA 573
DISTACCO DI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI PER LO SVOLGIMENTO DI PRESTAZIONI QUALIFICATE 574
SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE, DISTACCO ILLECITO E LAVORO NERO 575
INTERESSE AL DISTACCO NELL'AMBITO DEI GRUPPI DI IMPRESE 577

DURC

CERTIFICAZIONE DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA E DURC 578
APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA SUL DURC ALLE IMPRESE STRANIERE 579
IL DURC COME PROVA PER LA CORRENTEZZA DEI PAGAMENTI DOVUTI 580
ADOZIONE DEI PARAMETRI RETRIBUTIVI DI CONTRATTO COLLETTIVO AI FINI DEL RILASCIO DEL DURC 581
DURC E IMPRESE STRANIERE 582
UNIVERSITÀ CHE PARTECIPA A PROCEDURE AD EVIDENZA PUBBLICA E DURC 583

PRESENTAZIONE DURC DA PARTE DEI FORNITORI DI BENI, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA 584
APPALTI PUBBLICI E DURC 585
DURC DISTACCO E ATTIVITÀ DI TRASPORTO 586
PROBLEMATICHE RELATIVE AL RILASCIO DEL DURC 587
RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI E RILASCIO DEL DURC 589
VERIFICA DURC NEI CONFRONTI DI ASSOCIAZIONE TEMPORANEA D'IMPRESE 590
LAVORO PART-TIME IN EDILIZIA SUPERAMENTO LIMITI RILASCIO DEL DURC 591
DURC E IMPRESE IN CONCORDATO PREVENTIVO 592
DURC – POSIZIONE NON REGOLARE DEL SOCIO DI UNA SOCIETÀ DI CAPITALI 593
DURC E BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI – CAUSE OSTATIVE 594
CERTIFICAZIONE DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA PER SOCIETÀ OPERANTI IN REGIME DI ACCREDITAMENTO 596
FISCALIZZAZIONE DEGLI ONERI SOCIALI 598

SOMMINISTRAZIONE

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRATI NELLA P.A. 599
DICHIARAZIONE VALUTAZIONE RISCHI DA PARTE DI AZIENDA UTILIZZATRICE 600
VALENZA DEI CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO 601
CERTIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI SOMMINISTRAZIONE 602
SOCIETÀ DI LAVORO INTERINALE SVIZZERA E ATTIVITÀ IN ITALIA 603
INTERPRETAZIONE ARTT. 75 E 113, D.LGS. N.163/06, IN CASO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO 604
LICEITÀ DELL'UTILIZZO DI LAVORATORI SOMMINISTRATI IN APPALTI ENDOAZIENDALI 606
COMUNICAZIONE PERIODICA CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE 607
INTERVALLI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO PREVISIONI CONTRATTUALI 608
SUCCESSIONE SOMMINISTRAZIONE A TERMINE E CONTRATTO A TERMINE AGEVOLAZIONI L. N. 223/1991 609
ATTIVITÀ DI CROWDSOURCING 610
PROCEDURA LICENZIAMENTO E AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE 611
CONDIZIONI DI LICEITÀ FORNITURA LAVORO TEMPORANEO 612
SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE, DISTACCO ILLECITO E LAVORO NERO 613
AGENZIE DEL LAVORO SLOVENE E DEPOSITO CAUZIONALE 614
RISOLUZIONE PER LAVORATORI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO DA AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE 615

TRASFERIMENTO D'AZIENDA

TRASFERIMENTO D'AZIENDA E ACCESSO A BENEFICI CONTRIBUTIVI 616
TRASFERIMENTO D'AZIENDA E BENEFICI EX L. N. 407/1990 617
COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO (L. N. 68/1999) E TRASFERIMENTO DI AZIENDA 618
CRISI AZIENDALE, TRASFERIMENTO D'AZIENDA E DEROGABILITÀ ART. 2112 619

CERTIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO 622
CERTIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI SOMMINISTRAZIONE 624
CONCILIAZIONE PRESSO LE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE COSTITUITE PRESSO LE UNIVERSITÀ 625

COMPOSIZIONE ORGANISMI DI CERTIFICAZIONE COSTITUITI PRESSO FONDAZIONE UNIVERSITARIA 626
COMPOSIZIONE ORGANISMI CERTIFICAZIONE 627
ORGANISMI DI CERTIFICAZIONE PRESSO UNIVERSITÀ / FONDAZIONI UNIVERSITARIE 628

DISABILI

ASSUNZIONE OBBLIGATORIA PRESSO P.A. E AZIENDE PRIVATE 629
SCADENZA DEL TERMINE PER LA TRASMISSIONE PROSPETTI INFORMATIVI 630
MODALITÀ DI COMPUTO DELLA QUOTA DI RISERVA PER LE C.D. CATEGORIE PROTETTE 631
PERMESSI MENSILI PER ASSISTENZA DISABILI 632
FRUIZIONE DEI TRE GIORNI DI PERMESSO MENSILI RETRIBUITI 634
ASSISTENZA A FAMILIARE CON HANDICAP NON CONVIVENTE 635
INDENNIZZO DEI PERMESSI PER LAVORATORI DISABILI E SOGGETTI EROGATORI 636
COMPUTABILITÀ DEI DIPENDENTI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE 637
"GRAVE INFERMITÀ" E CONCESSIONE DI TRE GIORNI DI PERMESSO RETRIBUITO 638
COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO E OBBLIGO DI RISERVA PER GLI ISTITUTI RELIGIOSI 639
SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI EX LEGE 68/99 PER LE AZIENDE BANCARIE 641
COMPUTABILITÀ LAVORATORI DISABILI ASSUNTI AL DI FUORI DELLE LISTE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO 642
PERMESSI DISABILI IN PENDENZA DI CIGO 643
MODALITÀ ASSUNZIONE SOGGETTI RISERVATARI *EX* ART. 18, COMMA 2,L. N. 68/99 644
INTERPRETAZIONE ART. 9, COMMA 5 DELLA L. N. 68/1999 645
COMPUTO FUNZIONARI DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI AI FINI DEL COLLOCAMENTO DEI DISABILI 646
PROSPETTI INFORMATIVI E APPLICAZIONE SANZIONI 647
TUTORI O AMMINISTRATORI DI SOSTEGNO E PERMESSI EX L. N. 104-1992 649
COOP SOCIALI AVENTI OGGETTO PLURIMO- ACCERTAMENTO 30% SOGGETTI SVANTAGGIATI 650
L. N.68/1999 SOSPENSIONE OBBLIGHI OCCUPAZIONALI 651
LEGGE ESCLUSIONI DALLA BASE OCCUPAZIONALE 652
L. N.68/1999 - INVIO PROSPETTO INFORMATIVO 653
ASSUNZIONE DISABILE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO 654
CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA DISABILI E PERIODO DI SOSPENSIONE DAL LAVORO 655
APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI POSTI A TUTELA DEL DISABILE ANCHE AI LAVORATORI IPOVEDENTI 656
INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI DEI LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI ART. 13 L. N. 68/1999 657
AZIENDE TRASPORTO RIFIUTI E COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO 659
SERVIZI DI RISTORAZIONE SUI TRENI ED ESCLUSIONE DALLA BASE OCCUPAZIONALE 660
INABILITÀ AL LAVORO DOPO LA STIPULA DEL CONTRATTO DI LAVORO 661
CONGEDO STRAORDINARIO E ATTIVITÀ LAVORATIVA SVOLTA DAL DISABILE 662
PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI DI CUI ALL'ART. 33, COMMA 3, L. N. 104/1992 663
COMPUTO BASE OCCUPAZIONALE LAVORATORI SETTORE LATERIZI 664
COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO E COMPUTO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL SETTORE ASSICURATIVO 665
REFERENTE UNICO PER L'ASSISTENZA ALLA STESSA PERSONA IN SITUAZIONE DI GRAVE DISABILITÀ 666

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO (L. N. 68/1999) E TRASFERIMENTO DI AZIENDA 667
ALTERNANZA NELL'ASSISTENZA A DISABILI ACCERTAMENTO PROVVISORIO DELLA SITUAZIONE DI HANDICAP 668
ASSUNZIONI AGEVOLATE *EX* L. N. 68/1999 BASE DI COMPUTO 669
L. N. 68/1999 E COMPUTO AUTISTI SOCCORRITORI 672
MODIFICA RAGIONE SOCIALE E OBBLIGHI LEGGE N. 68/1999 673
CONGEDO PER ASSISTENZA CONIUGE CONVIVENTE DI SOGGETTO CON HANDICAP 674
CONGEDO PER CURE INVALIDI E TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA 675
AZIENDE DI PREVENZIONE E PRIMO INTERVENTO ANTINCENDIO L. N. 68/1999 676
L. N. 68/1999 – CAMBIO APPALTO E COMPUTABILITÀ ORFANI 677
ESCLUSIONI DAL COMPUTO DEI DISABILI 678
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E ASSUNZIONE DISABILI – INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO 679
COINCIDENZA DELLE FERIE PROGRAMMATE CON PERMESSI PER ASSISTENZA AL CONGIUNTO DISABILE 680

SICUREZZA SUL LAVORO - INFORTUNI

SOSTITUZIONE DEL MEDICO COMPETENTE (D.LGS. N. 626/1994) 681
VISITA MEDICA PRE-ASSUNTIVA DEL MINORE 682
MANCATA COMUNICAZIONE RESPONSABILE PREVENZIONE E SANZIONE DIR. PROVINCIALE DEL LAVORO 683
DICHIARAZIONE VALUTAZIONE RISCHI DA PARTE DI AZIENDA UTILIZZATRICE 684
DATORE DI LAVORO CON COMPITI DI RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE 685
CONSEGNA DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI UNICAMENTE SU SUPPORTO INFORMATICO 686
INDENNITÀ DI RISCHIO RADIOLOGICO 687
OBBLIGHI DI FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA LAVORATORI SOSPESI ATTIVITÀ LAVORATIVA 688

VIGILANZA

ATTIVITÀ DEGLI ISPETTORI INAIL 689
DIFFIDA EX ART. 13, D.LGS. N.124/2004 E RATEIZZAZIONE DELLA SANZIONE IN MISURA MINIMA 690
SANZIONI PER DISCONOSCIMENTO DI UN CO.CO.CO. 691
SANZIONI CIVILI DELL'INAIL A SEGUITO DI CONCILIAZIONE MONOCRATICA 692
RICORSI RELATIVI A PROVVEDIMENTI DIVERSI DAI VERBALI DI ACCERTAMENTO 693
TESSERA DI RICONOSCIMENTO PER LE IMPRESE IMPIANTISTICHE 694
APPLICAZIONE DELLA SANZIONE PER VIOLAZIONE DELLA DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO 695
VIGILANZA DEL PERSONALE ISPETTIVO SULL'APPLICAZIONE DEI CCNL 696
RIPOSI GIORNALIERI - VIOLAZIONE 697
PROSPETTI INFORMATIVI E APPLICAZIONE SANZIONI 698
PROCEDURA DI EMERSIONE ED ESTINZIONE DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE 700
EMERSIONE ED ATTIVITÀ ISPETTIVA 701
LAVORO STRAORDINARIO E SANZIONI 702
VIOLAZIONI IN MATERIA DI RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE E CUMULO GIURIDICO 703
PROCEDURA DI EMERSIONE E BENEFICI *EX* L. N. 407/1990 704
REGOLARIZZAZIONE LAVORO SOMMERSO *EX* L. N. 296/2006 705

DILAZIONE SANZIONI AMMINISTRATIVE 707
CONDOTTA ANTISINDACALE E POTERI DEL PERSONALE ISPETTIVO 708
MANCATO GODIMENTO O PAGAMENTO ROL, OBBLIGAZIONE CONTRIBUTIVA E REGIME SANZIONATORIO 709
SANZIONI AMMINISTRATIVE IN MATERIA DI COLLOCAMENTO 710
CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ PER LE IMPRESE IN CIGS PROBLEMATICHE SANZIONATORIE 711
SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE, DISTACCO ILLECITO E LAVORO NERO 712
RIQUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO DI ISPEZIONE E FRUIZIONE DEGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI 713
DIFFIDE ACCERTATIVE E PROCEDURE DA SOVRAINDEBITAMENTO 714
AUTORIZZAZIONE ITL PER INSTALLAZIONE STRUMENTI DI CONTROLLO 716

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Obbligo iscrizione subagenti di assicurazione alla fondazione ENASARCO

Nota n. 96 del 1 giugno 2006

Automobile Club Di Udine agenti e rappresentanti

D.Lgs. n. 209/2005

Obbligo dell'iscrizione dei subagenti di assicurazione alla fondazione ENASARCO con i relativi trattamenti previdenziali ed assistenziali ed i connessi obblighi contributivi

la disposizione di cui all'art. 343, comma 6, del D.Lgs. n. 209/2005, recante il codice delle assicurazioni private, afferma che gli iscritti nel registro degli intermediari di assicurazione e riassicurazione non sono soggetti agli obblighi previsti a carico degli agenti di commercio in materia di previdenza integrativa, escludendo in tal modo la configurabilità dell'obbligo di iscrizione ENASARCO anche per i subagenti di assicurazione.

Incaricato alla vendita a domicilio e agente di commercio

interpello n. 16 dell'11 maggio 2007

Associazione vendite dirette servizio consumatori (AVEDISCO)

L. n. 335/1995; L. n.173/2005;

Possibilità di considerare il c.d. Incaricato abituale alla vendita diretta a domicilio quale soggetto civilisticamente distinto dall'agente di commercio e dalle altre figure professionali di cui alla L. n.173/2005

La previsione normativa lascia intendere che l'attività di incaricato alla vendita a domicilio può essere svolta, in regime di autonomia, anche al di fuori di un contratto di agenzia, in maniera abituale o occasionale in forza di un semplice incarico da una o più imprese. Occorre dunque specificare gli elementi che differenziano il contratto di agenzia da un semplice incarico alla vendita, anche ai fini di un corretto inquadramento previdenziale dei soggetti impegnati in tali attività. In presenza di tali requisiti, da verificare sulla base dell'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, il venditore potrà legittimamente essere inquadrato quale incaricato abituale alla vendita, senza la necessità di ricorrere ad un contratto di agenzia, con conseguente obbligo di versamento contributivo alla gestione separata INPS ai sensi dell'art. 2, comma 26, L. n. 335/1995.

Attività di ricerca e selezione di agenti di commercio

interpello n. 53 del 12 giugno 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

art. 1742 c.c.; art. 409 c.p.c.; D.Lgs. n. 276/2003

Sussistenza, in capo ai soggetti che svolgono attività di ricerca e selezione di agenti di commercio per conto di un azienda mandante, dell'obbligo di rispettare i requisiti e di effettuare gli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 276/2003 per l'esercizio di tale attività.

L'attività di ricerca e selezione del personale è definita dall'art. 2, comma 1, lett. C) del D.Lgs. n. 276/2003 come l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa. Il legislatore, utilizzando le generiche locuzioni personale e posizioni lavorative intende quindi individuare, quali destinatari dell'attività di ricerca e selezione, tutti i soggetti in cerca di lavoro, in possesso delle specifiche competenze richieste dall'organizzazione committente, prescindere dalla natura subordinata, autonoma o parasubordinata del rapporto di lavoro che le parti contrattuali concorderanno di instaurare. Tra questi soggetti rientrano, pertanto, anche gli agenti di commercio di cui all'art. 1742 c.c. Che svolgono la propria attività nell'ambito di un rapporto di lavoro parasubordinato di collaborazione coordinata e continuativa (art. 409, comma 1, n. 3 c.p.c.). Ne consegue che anche l'attività di ricerca e selezione di agenti di commercio deve essere svolta esclusivamente da soggetti autorizzati, posto che nessuna esplicita deroga legislativa è espressamente stabilita in materia.

Iscrizione ENASARCO collaboratori dei mediatori creditizi

interpello n. 11 del 25 marzo 2014

Fiaip (federazione italiana agenti immobiliari professionali)

D.Lgs. n. 141/2010; D.Lgs. n. 169/2012;

Se debbano essere iscritti all'ente nazionale di assistenza per gli agenti e i rappresentanti di commercio (ENASARCO) i collaboratori delle società di mediazione creditizia.

Si ritiene di poter annoverare i collaboratori delle società di mediazione creditizia tra i soggetti per i quali ricorre l'obbligo previdenziale in questione. Tale soluzione trova fondamento nella recente modifica apportata dal al D.Lgs. n. 141/2010, al cui art. 17 è stato aggiunto il comma 4-octies in base al quale ai fini del presente D.Lgs. Per collaboratori si intendono coloro che operano sulla base di un incarico conferito ai sensi dell'articolo 1742 del codice civile. Per espressa previsione di legge, pertanto, i collaboratori in questione sono soggetti all'iscrizione ENASARCO dovendo riferirsi, la prima parte dell'art. 17, comma 4-octies, D.Lgs. n. 141/2010, alla tipologia dell'attività dagli stessi esercitata, mentre la restante parte dell'art. 17, comma 4-octies, riguarda l'esonero dal possesso dei requisiti richiesti dalla L. n. 204/1985 per gli altri operatori del settore finanziario. Si segnala in proposito che la nota prot. N. 34692 del 27.02.2013 del ministero dello sviluppo economico – in base alla quale i collaboratori dei mediatori creditizi non devono essere iscritti al registro delle imprese come agenti di commercio in quanto già iscritti all'apposito elenco speciale – vuole esclusivamente precisare i requisiti soggettivi relativi alla figura del collaboratore dei mediatori creditizi (e degli agenti in attività finanziaria) rispetto a quelli previsti per gli agenti di commercio, senza inficiare sulla natura dell'attività da entrambi svolta, riconducibile pur sempre a quella di agenzia disciplinata dal codice civile. Peraltro si ricorda che il 26.06.2013 la fondazione ENASARCO ha sottoscritto con l'oam (organismo degli agenti e dei mediatori) un protocollo d'intesa per la regolamentazione delle forme di collaborazione esplicitate dal D.Lgs. n. 141/2010, come modificato dal D.Lgs. n. 169/2012, nel quale si da atto dell'obbligo di iscrizione alla fondazione anche dei collaboratori dei mediatori creditizi.

Intermediari assicurativi e rapporti di collaborazione

interpello n. 5 del 20 gennaio 2016

Associazione Nazionale fra le Imprese assicuratrici (ANIA)

L. n. 335/1995; D.Lgs. n. 209/2005; D.Lgs. n. 81/2015

- corretta interpretazione dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, concernente la nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente.
- se la suddetta disposizione possa trovare applicazione anche con riferimento ai rapporti di collaborazione tra produttori/intermediari assicurativi ed impresa di assicurazione ai fini dello svolgimento delle attività di cui D.Lgs. n. 209/2005 (c.d. Codice delle Assicurazioni private).

occorre soffermarsi sulle disposizioni che regolamentano l'attività d'intermediazione assicurativa contenute nel D.Lgs. n. 209/2005 (c.d. Codice delle Assicurazioni private), attesa la specialità che connota i rapporti tra produttori/intermediari assicurativi ed impresa di assicurazione (procacciatori di affari, ausiliari dell'impresa, agenti, consulenti ecc.).
Nello specifico, ai sensi dell'art. 106 del citato Decreto l'attività svolta dall'intermediario assicurativo "*consiste nel presentare o proporre prodotti assicurativi e riassicurativi o nel prestare assistenza e consulenza finalizzate a tale attività e, se previsto dall'incarico intermediativo, nella conclusione dei contratti ovvero nella collaborazione alla gestione o all'esecuzione, segnatamente in caso di sinistri, dei contratti stipulati*".
Dalla lettura della norma si evince, dunque, che – anche alla luce di quanto disposto dall'art. 2195 c.c. – trattasi di una attività prevalentemente di natura commerciale, non a caso soggetta ad una specifica disciplina che prevede, peraltro, la non applicazione del regime previdenziale della Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, L. n. 335/1995.
Nello stesso senso, va osservato, che in forza dell'art. 109 del Decreto in argomento i "produttori diretti" esercitano l'intermediazione assicurativa per conto e sotto la piena responsabilità di un'impresa di assicurazione ed "*operano senza obblighi di orario o di risultato esclusivamente per l'impresa medesima*".
Ne deriva, a maggior ragione, che le attività delle categorie menzionate, laddove svolte con modalità conformi al dettato normativo, non presentano i profili di etero-organizzazione richiesti, ai fini dell'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015.
Alla luce delle osservazioni sopra svolte, in risposta al quesito avanzato, si ritiene che i rapporti di collaborazione dei produttori ed intermediari assicurativi non rientrino nel campo di applicazione dell'art. 2, comma 1, citato nella misura in cui tali rapporti siano svolti nel rispetto delle disposizioni speciali di cui al D.Lgs. n. 209/2005 (c.d. Codice delle Assicurazioni private) nonché delle clausole previste dalla contrattazione collettiva di settore."

Subordinazione della stipula del contratto di apprendistato all'iscrizione all'ente bilaterale

Nota n. 389 del 12 aprile 2005

Ordine dei consulenti del lavoro di Varese

D.Lgs. n. 276/2003

Se alla luce della previsione contrattuale del CCNL del commercio in materia di apprendistato, che prevede l'obbligatorietà di presentazione della domanda all'ente bilaterale previa pre-iscrizione allo stesso ente, debba ritenersi preclusa la possibilità di accedere al contratto di apprendistato in caso di mancato rispetto di tale previsione.

La circolare del ministero del lavoro e delle politiche sociali, n. 40 del 14 ottobre 2004 ha stabilito, con evidente riferimento a prassi contrattuali di questo tenore, che "non sono da considerarsi legittime le clausole dei contratti collettivi che subordinino la stipula del contratto di apprendistato all'iscrizione all'ente bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore". Alla luce di questa indicazione sono dunque da considerarsi validi i contratti di apprendistato stipulati in assenza di iscrizione all'ente bilaterale.

Il limite di età per l'assunzione con contratto di apprendistato

Nota n. 390 del 12 aprile 2005; successiva rettifica

Collegio dei ragionieri commercialisti di Macerata

Regolamento (CEE) n. 2052/88; Regolamento (CEE) n. 2081/93; L. n. 196/1997; Regolamento (CEE) n. 1260/99;

Limite di età per l'assunzione con contratto di apprendistato

Si deve ritenere possibile l'assunzione con contratto di apprendistato di giovani fino a 26 anni di età anche nelle zone ammesse a sostegno transitorio ai sensi dell'articolo 6 del regolamento (ce) n. 1260/1999. Al riguardo infatti –tenuto comunque conto che la disciplina in materia di apprendistato di cui all'articolo 16 della L. n. 196/1997 continua ad applicarsi unicamente fino a quando, ai sensi D.Lgs. n. 276/2003, interverrà una esplicita regolamentazione regionale dei profili formativi dell'apprendistato e che il medesimo decreto legislativo innalza la stipula del contratto fino ai 29 anni d'età – si deve evidenziare che l'articolo 16 sopra citato rimanda, per l'individuazione delle aree in cui il contratto di apprendistato si applica anche ai giovani fino al 26esimo anno d'età, alle aree di cui agli obiettivi i e ii fissate con del Regolamento (CEE) n. 2081/93 e successive modificazioni. Tale regolamento è stato in effetti modificato con il Regolamento (CEE) n. 1260/99 che, per quanto qui interessa, all'articolo 6 ha stabilito che "in deroga all'articolo 3, le regioni cui si applica, nel 1999, l'obiettivo n. 1 in virtù del Regolamento (CEE) n. 2052/88 (…), beneficiano a 2 titolo transitorio del sostegno dei fondi nel quadro dell'obiettivo n. 1, dal 1 gennaio 2000 al 31 dicembre 2005". Pertanto, è lo stesso consiglio europeo ad equiparare le predette aree a sostegno transitorio con le aree obiettivo i e ciò nella consapevolezza che anche le aree escluse da quelle espressamente individuate quali obiettivo 1 e obiettivo 2 evidenziano problematiche ancora non risolte. In conclusione, in virtù delle sopra richiamate disposizioni del Regolamento (CEE) n. 1260/99, devono essere considerate come rientranti nell'ambito di applicazione della norma di cui all'articolo 16 della L. n. 196/1997, non solo le aree cui lo stesso regolamento fa riferimento (aree obiettivo i e obiettivo ii), bensì anche le c.d. Aree "a sostegno transitorio" che possono ancora godere dei fondi strutturali poiché ancora oggi considerate, dallo stesso consiglio, caratterizzate da una situazione di particolare svantaggio.

Apprendistato professionalizzante e contratto collettivo

Nota n. 2464 del 14 ottobre 2005

Unionapi

D.Lgs. n. 276/2003; L.R. n. 17/2005 (Regione Emilia-Romagna)

Chiarimenti sulla applicabilità del contratto di apprendistato professionalizzante nella regione emilia Romagna, nella quale tale tipologia contrattuale è stata regolamentata, sotto il profilo formativo, con legge regionale n. 17/2005. Stante l'assenza nella legge regionale n. 17/2005 di una disciplina transitoria volta a garantire una progressiva messa a regime dell'istituto, sono state palesate alcune incertezze, concernenti in particolare:

- La possibilità di procedere all'assunzione di apprendisti con rapporto di apprendistato professionalizzante nella regione emilia Romagna, applicando un CCNL che non abbia ancora recepito quanto previsto in materia dal D.Lgs. n. 276/2003 e applicando, per i profili formativi, le previsioni della L.R. n. 17/2005 e successive delibere;
- La possibilità, in caso di risposta positiva al primo quesito, di considerare prolungato il rapporto di lavoro sino alla soglia minima di 24 mesi relativamente ai contratti già instaurati sotto la previgente disciplina e di durata inferiore ai citati 24 mesi;
- La possibilità di procedere all'assunzione di apprendisti con rapporto di apprendistato professionalizzante nelle aziende in cui si applicano contratti collettivi che disciplinano il nuovo apprendistato ma non ne individuano il percorso formativo (come il CCNL alimentari – unionalimentari confai del 6 maggio 2004).

L'articolo 47, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 dispone espressamente l'operatività, in materia di apprendistato, della disciplina legale e contrattuale previgente "in attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto". Questo per evitare, stante il contestuale venir meno della possibilità di stipulare contratti di formazione e lavoro, una soluzione di continuità rispetto agli strumenti a contenuto formativo e di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.
Come noto, il D.Lgs. n. 276/2003 dispone, nel rispetto dei principi costituzionali in materia di competenze stato - regioni il rinvio alla regolamentazione regionale per la definizione dei profili di competenza delle regioni. Poiché la legge della regione emilia Romagna all'articolo 29, comma 1, dispone un rinvio per alcuni rilevanti contenuti del contratto di apprendistato, quali l'articolazione della formazione e la sua erogazione, a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ove tali contratti non abbiano definito i predetti contenuti in applicazione della nuova normativa in materia, non potrà ritenersi perfezionata la disciplina regionale e, pertanto, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, non sarà dunque possibile procedere ad assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante posto che si realizzerebbe, in caso contrario, una indebita commistione tra nuova e vecchia disciplina chiaramente esclusa dal citato articolo 47, comma 3, dello stesso decreto. Resta pertanto inteso che i nuovi limiti di durata dell'apprendistato professionalizzante e il relativo campo di applicazione soggettivo (età dell'apprendista) saranno applicabili solo dove risulti pienamente a regime la disciplina del D.Lgs. n. 276/2003. Pertanto, fino a quando l'iter regolatorio non sarà completato in tutti i suoi aspetti, resta in vigore la disciplina previdente, con il chiaro obiettivo di evitare la possibile insorgenza di un vuoto normativo nella transizione dal vecchio al nuovo regime.

Apprendistato anche per i bagnini

Nota n. 2977 del 5 dicembre 2005

Confederazione esercenti attività commerciali e turistiche di Ferrara

L. n. 25/1955; L. n. 196/1997; D.Lgs. n. 276/2003; D.L. n. 35/2005 (convertito dalla L. n. 80/2005)

Se sia legittima la stipulazione dei contratti di apprendistato nell'ambito dell'attività di "salvataggio sulla costa" ed, in particolare, di assistenza ai bagnanti.

Ricorrendone le condizioni contrattuali, l'apprendistato professionalizzante può essere previsto anche per la figura di assistente ai bagnanti: ovviamente, è necessario che il datore di lavoro ottemperi agli obblighi formativi ed affianchi il giovane con un tutor in possesso dei requisiti professionali.

24 anni e 364 giorni limite massimo per accedere al vecchio apprendistato

Nota n. 2702 del 24 marzo 2006

Confapi

L. n. 196/1997

Limite massimo di età per poter stipulare un contratto di apprendistato secondo la vecchia normativa (art. 16 della L. n. 196/1997),

Riprendendo un concetto già espresso nella circolare n. 30/2005 sui limiti massimi di età per poter accedere all'apprendistato professionalizzante, è stato chiarito che esso è da intendersi posto a 24 anni e 364 giorni.

Apprendistato professionalizzante e attività formativa in azienda

Nota n. 2732 del 24 marzo 2006

Confindustria

D.Lgs. n. 276/2003

Valutazione dell'attività formativa svolta in azienda durante un rapporto di apprendistato professionalizzante

La valutazione della capacità formativa delle aziende rientra tra le competenze statali e, quindi, spetta alla contrattazione collettiva. Il ragionamento alla base della posizione ministeriale si rifà alla sentenza della corte costituzionale n. 50/2005 la quale indicò la formazione svolta all'interno delle imprese nella disciplina dell'ordinamento civile (di competenza statale). In base ad esso il rinvio operato dal D.Lgs. n. 276/2003 alla contrattazione collettiva, fa sì che sulla congruità della formazione in azienda la competenza è soltanto delle parti sociali.

Apprendistato professionalizzante nelle attività stagionali

Nota n. 3769 del 2 maggio 2006

Consiglio provinciale dell'ordine dei consulenti del lavoro di Rimini

D.P.R. n. 1525/1963; L. n. 25/1955; L. n. 56/1987; D.Lgs. n. 276/2003

Ammissibilità del contratto di apprendistato professionalizzante per le attività a carattere stagionale.

Premesso che il D.Lgs. n. 276/2003 non detta alcuna disciplina espressa per l'apprendistato "stagionale" e atteso il requisito di durata del contratto di apprendistato professionalizzante (che, ai sensi dell'art. 49 comma 3, non può essere inferiore a due anni e superiore a sei) pare doversi necessariamente dedurre l'impossibilità di utilizzare il contratto de quo per le assunzioni nell'ambito delle attività a carattere stagionale. Per tali, infatti, si intendono le attività che, come dimostra l'elencazione contenuta nell'allegato al D.P.R. n. 1525/1963, per il tipo delle lavorazioni che ne costituiscono oggetto, si esauriscono nel corso di una stagione. La naturale breve durata delle attività a carattere stagionale, pertanto, si presenta incompatibile con il contenuto formativo dell'apprendistato diretto a far conseguire al lavoratore una determinata professionalità e che giustifica la durata minima di due anni del rapporto di lavoro.
Si rappresenta, tuttavia, che il contratto di apprendistato nell'ambito delle attività stagionali può ritenersi a tutt'oggi utilizzabile nei casi in cui la disposizione transitoria ex art. 47 D.Lgs. n. 276/2003 consenta di continuare ad applicare la previgente normativa. In passato, infatti, il ministero del lavoro e delle politiche sociali, con note del 10/01/2002 e 20/03/2002, ha opportunamente confermato, sulla base dell'art. 8L. n. 25/1955 nonché dell'art. 21, comma 4,L. n. 56/1987, la possibilità di accedere a contratti di apprendistato da parte delle imprese che svolgono attività stagionali, facendone conseguire il riproporzionamento dei contenuti formativi in relazione alla durata dei relativi contratti.

Apprendistato qualificante e stagionale

Nota n. 3772 del 2 maggio 2006

Consiglio provinciale dell'ordine dei consulenti del lavoro di Rimini

L. n. 25/1955; L. n. 977/1967; L. n. 56/1987; D.Lgs. n. 345/1999; L. n. 53/2003; D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 76/2005;

- Se il limite di età per accedere al lavoro sia ancora quello dei 15 anni, con assolvimento degli obblighi scolastici, fino alla piena entrata in vigore della c.d. "riforma moratti" (a.s. 2007/2008);
- Alla luce di tale primo quesito, e in ragione della rinviata attuazione dell'apprendistato del i tipo (c.d. "apprendistato qualificane", art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003), si chiede, altresì, se sia da considerarsi applicabile la normativa di cui alla L. n. 25/1955 e successive modificazioni, per l'assunzione di lavoratori di età compresa fra i 15 e i 18 con contratto di apprendistato;
- Se l'apprendistato ex L. n. 25/1955 possa essere ancora attuato nella forma dell'assunzione "stagionale".

- La rinviata attuazione del previsto obbligo scolastico di durata pari a 12 anni (per effetto della piena applicazione del D.Lgs. n. 76/2005, attuativo della L. n. 53/2003), comporta – necessariamente – la permanenza dei limiti e degli obblighi già sussistenti e, pertanto, per quanto concerne l'accesso al lavoro devono ritenersi confermati, fino al 2007 i limiti già in essere a norma della L. n. 977/1967, come modificata dal D.Lgs. n. 345/1999; ne consegue che l'età minima per l'ammissione al lavoro è di 15 anni compiuti, rimanendo inoltre l'assunzione subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatoria, secondo la normativa scolastica in vigore.
- La mancata attuazione e la non attuabilità (perché connesso alla definizione della riforma scolastica) dell'apprendistato c.d. "formativo" fa obbligo di ricorrere alle disposizioni di cui alla L. n. 25/1955, come modificata e integrata dalla L. n. 56/1987 e dalla L. n. 196/1997, per l'assunzione con contratto di apprendistato degli adolescenti, vale a dire di quanti hanno un'età compresa fra i 15 e i 18 anni, salvo il caso del diciassettenne in possesso di qualifica professionale conseguita con altro contratto di apprendistato, che potrà svolgere l'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003, sussistendone tutti i requisiti stabiliti dalla legge regionale e dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
- Occorre rinviare a quanto chiarito con risposta ad interpello prot. N. 25/i/0003769 del 2 maggio 2006.

Profili formativi nel contratto di apprendistato

Nota n. 782 del 21 giugno 2006

Fippa (federazione italiana panificatori, panificatori-pasticceri ed affini)

D.Lgs. n. 276/2003; L. n. 80/2005

Conformità della norma del proprio contratto collettivo che disciplina il contenuto formativo del rapporto di lavoro di apprendistato professionalizzante rispetto all'art. 49, comma 5 bis, D.Lgs. n. 276/2003

Il contratto di apprendistato professionalizzante, in attesa della normativa regionale, potrà in ogni caso essere considerato immediatamente operativo unicamente con riferimento a quei contratti collettivi nazionali, anche antecedenti all'entrata in vigore della L. n. 80/2005, che abbiano determinato – direttamente o indirettamente anche mediante semplice rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi già esistenti e codificate dall'isfol – gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione.

Disciplina dell' apprendistato professionalizzante

Nota n. 783 del 21 giugno 2006

Associazione Della Piccola E Media Industria di Piacenza

L. n. 25/1955; D.Lgs. n. 276/2003; L. n. 196/1997

> chiarimenti sull'applicazione della nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante (art. 49, D.Lgs. n. 276/2003)

1. Tenuto conto dell'avvenuta regolamentazione dei profili formativi da parte della regione emilia-romagna, si chiede se nei settori in cui il CCNL di riferimento non abbia ancora disciplinato tale istituto i limiti di età rimangono quelli della previgente normativa;
2. Nel caso non sia possibile la sottoscrizione di un contratto di apprendistato professionalizzante si chiede se sia sufficiente, per l'operatività dell'istituto, una regolamentazione dello stesso mediante accordo sindacale a livello provinciale;
3. Nel caso di applicazione della disciplina di cui alla L. n. 25/1955 e all'art. 16 della L. n. 196/1997 si chiede se, per quanto riguarda la durata e la retribuzione dell'apprendista, sia necessario applicare le previsioni di un rinnovato CCNL disciplinante il contratto di apprendistato professionalizzante o quelle del precedente accordo collettivo disciplinante il vecchio apprendistato;
4. Se, nei settori in cui il CCNL di riferimento ha disciplinato l'apprendistato professionalizzante, per i soggetti dai 16 ai 18 anni occorra applicare la disciplina precedente ovvero se agli stessi sia preclusa la possibilità di instaurare un rapporto di apprendistato;
5. Nel caso in cui, nonostante una regolamentazione regionale dei profili formativi, si debba applicare la disciplina di cui allaL. n. 25/1955 e all'art. 16 della L. n. 196/1997 si chiede se, per quanto riguarda gli aspetti formativi, occorra rifarsi a quest'ultima (attendere l'invito a partecipare ai corsi in aula organizzati dalla regione) ovvero alla nuova regolamentazione (piano formativo individuale).

1. occorre rimandare a quanto già detto nella risposta ad interpello prot. N. 2464 del 14 ottobre 2005 trasmessa all'unione regionale piccole e medie industrie dell'emilia Romagna, nella quale si evidenzia che ove la contrattazione collettiva non abbia definito i predetti contenuti [formativi] in applicazione della nuova normativa in materia, non potrà ritenersi perfezionata la disciplina regionale e, pertanto, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, non sarà dunque possibile procedere ad assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante posto che si realizzerebbe, in caso contrario, una indebita commistione tra nuova e vecchia disciplina chiaramente esclusa dal citato articolo 47, comma 3, dello stesso decreto. Resta pertanto inteso che i nuovi limiti di durata dell'apprendistato professionalizzante e il relativo campo di applicazione soggettivo (età dell'apprendista) saranno applicabili solo dove risulti pienamente a regime la disciplina del D.Lgs. n. 276/2003. Ciò posto, si ricorda che l'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 rimette la necessaria individuazione delle qualifiche e della effettiva durata dei contratti di apprendistato professionalizzante soltanto ai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale, escludendo pertanto altri livelli di contrattazione. Solo per quanto riguarda le modalità e l'articolazione della formazione l'art. 49, commi 5 e 5 bis, del D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce che: - nel caso di regolamentazione regionale dei profili formativi, è possibile una implementazione di tale regolamentazione da parte dei contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative concernente la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole

aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni; - nel caso in cui la regione non abbia provveduto a regolamentare i profili formativi, gli stessi sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3. Va evidenziato che, nel caso di applicazione della L. n. 25/1955 e dell'art. 16 della L. n. 196/1997, proprio al fine di evitare una indebita commistione di discipline, anche di natura contrattuale, il datore di lavoro debba fare riferimento al contratto collettivo che regolamenta tale tipologia di apprendistato. Solo con riferimento alle previsioni di carattere economico occorrerà riferirsi al rinnovato CCNL – sebbene riferito al nuovo apprendistato professionalizzante – al fine di evitare evidenti disparità di trattamento ed in attuazione del principio del favor prestatoris.
4. Con riferimento alla fascia di età dai 16 ai 18 anni, in attesa della piena operatività del nuovo apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003, appare possibile l'applicazione della previgente disciplina di cui alla L. n. 25/1955 e all'art. 16 della L. n. 196/1997.
5. Nel caso in cui, pur in presenza di una regolamentazione regionale dei profili formativi, si debba applicare la disciplina di cui alla L. n. 25/1955 e all'art. 16 della L. n. 196/1997 occorrerà, per le citate ragioni di inconciliabilità tra vecchia e nuova regolamentazione, rifarsi alla disciplina previgente anche con riferimento alle previsioni concernenti la formazione dell'apprendista.

Utilizzo della vecchia normativa sull'apprendistato

Nota n. 3508 del 14 settembre 2006

Ordine dei consulenti del lavoro di La Spezia

L. n. 25/1955; L. n. 196/1997

Possibilità di assumere apprendistati con la vecchia normativa (L. n. 25/1955, come modificata dalla L. n. 196/1997)

Se la contrattazione collettiva così individuata ha disciplinato i profili formativi e applicativi dell'apprendistato professionalizzante, il datore di lavoro, in assenza della legge regionale in materia, dovrà assumere con contratto di apprendistato professionalizzante a norma del CCNL di riferimento; altrimenti procederà all'assunzione dell'apprendista ai sensi della citata L. n. 25/1955 e successive modificazioni.

Computo dei soci lavoratori per la percentuale di apprendisti

Nota n. 4584 del 10 ottobre 2006

Consiglio provinciale dell'ordine dei consulenti del lavoro di Macerata

L. n. 25/1955, come modificato dalla L. n. 424/1968;L. n. 56/1987; D.Lgs. n. 276/2003

Possibilità di computare i soci lavoratori nel numero delle maestranze specializzate e qualificate in forza all'azienda ai fini del calcolo percentuale per determinare la regolare assunzione di apprendisti

Il socio lavoratore della società di persone (nell'esempio riportato s.n.c.) Può essere assimilato ai lavoratori dipendenti qualificati e specializzati, se e in quanto effettivamente e stabilmente inserito e occupato nello svolgimento dell'attività lavorativa aziendale e in possesso delle relative qualità e competenze professionali.

Apprendistato qualificante e la disciplina del part-time

Nota n. 7209 del 13 dicembre 2006

Confartigianato imprese associazione artigiani della provincia di Cuneo

Artt. 2043 e 2048 c.c.; L. n. 25/1955; D.P.R. n. 1124/1965; L. n. 196/1997; L. n. 144/1999; D.Lgs. n. 38/2000; D.Lgs. n. 61/2000; D.P.R. n. 257/2000;

- Se sussista responsabilità, in capo al datore di lavoro, in relazione al raggiungimento del luogo dove si svolge l'attività formativa da parte dei lavoratori apprendisti, spesso minori;
- Quali conseguenze - anche a livello sanzionatorio - potrebbero ricadere sul datore di lavoro nel caso in cui l'apprendista minore non intenda esercitare a priori il proprio diritto-dovere all'istruzione e formazione, ovvero non frequenti di fatto i corsi formativi;
- Se occorre retribuire le 120 ore corrispondenti ai moduli formativi aggiuntivi di cui all'art. 5 del D.P.R. n. 257/2000.

In relazione all'ammissibilità dell'apprendistato part-time, confermata dalla circolare del ministero del lavoro n. 9/2004, viene chiesto:

- Quale sia l'orario settimanale minimo compatibile con tale tipologia di contratto;
- Se il numero di ore medie annue dedicate alla formazione debba essere riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

- In risposta al primo quesito, si osserva che, per i fatti illeciti commessi dal lavoratore apprendista durante il raggiungimento del luogo preposto all'attività formativa debbano applicarsi i principi generali in tema di responsabilità di cui agli artt. 2043 e 2048 c.c. Diversamente, nel caso in cui l'apprendista, nel sopraindicato percorso, sia oggetto di infortunio, si rinvia alla disciplina dell'assicurazione INAIL in materia di infortunio in itinere, come disciplinato dal terzo comma dell'art. 2 del D.P.R. n. 1124/1965, aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2000.
- Come sancito espressamente dal secondo comma dell'art. 16 della L. n. 196/1997, la frequenza ai corsi formativi è presupposto necessario al fine di ottenere le agevolazioni contributive. Pertanto, la mancata disponibilità del minore alla partecipazione ai suddetti corsi costituisce ragione ostativa alla stipula di tale tipologia di contratto; peraltro si ricorda che la volontà e l'attitUdine del lavoratore ad espletare un percorso formativo integrato all'attività lavorativa può accertarsi già durante il periodo di prova. Nel caso in cui, nel corso del rapporto di lavoro, si verifichi l'interruzione della frequenza dei moduli formativi, nonostante l'espresso richiamo del datore di lavoro al proseguimento degli stessi, potrà considerarsi irrimediabilmente leso il rapporto di fiducia tra le parti contrattuali e, conseguentemente, procedersi al licenziamento per giusta causa dell'apprendista.
- In attesa dell'attuazione della figura dell'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, il minore di anni diciotto che intenda accedere ad un rapporto di apprendistato deve adempiere all'obbligo formativo di cui all'art. 68 della L. n. 144/1999, attuato dall'art. 5 del D.P.R. n. 257/2000, mediante la frequenza di corsi esterni all'azienda, pari a 120 ore, in aggiunta al pari numero di ore dedicate alla formazione professionale. Come prevede l'art. 10 della L. n. 25/1955, le ore di insegnamento complementare sono equiparate a quelle di lavoro effettivamente prestato e, pertanto, devono essere retribuite, atteso che la formazione del minore persegue analoga finalità rispetto a quella direttamente inerente al rapporto di lavoro.

In risposta ai quesiti formulati in materia di apprendistato part - time, si osserva quanto segue.

- Dall'analisi della normativa vigente sull'argomento, non pare ravvisarsi alcun limite di orario minimo settimanale da osservarsi nella stipula del contratto. Si sottolinea, peraltro, che, come precisato dalla circolare di questo ministero n. 9/2004, la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non deve essere di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative tipiche del contratto di apprendistato. Pertanto, occorre valutare caso per caso se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire il conseguimento della qualifica professionale e il soddisfacimento dell'esigenza formativa (v. Circolare n. 46/2001).
- Per quanto concerne l'ultimo quesito, si evidenzia che le 120 ore previste dall'art. 16 della L. n. 196/1997 rappresentano la soglia minima di attività formativa da svolgere all'interno del rapporto di apprendistato. Ditalchè, anche in conformità al principio di non discriminazione tra lavoro part-time e lavoro a tempo pieno, espresso nel secondo comma dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000, si ritiene che il periodo di attività formativa non possa essere riproporzionato in relazione al ridotto orario di lavoro.

Apprendistato a part-time e parere di conformità

interpello n. 03 del 8 gennaio 2007

Ordine dei consulenti del lavoro di Viterbo

D.Lgs. n. 276/2003

- Se l'attivazione del servizio ispettivo in merito alla trasformazione dell'orario di lavoro per gli apprendisti, al fine della garanzia del contenuto formativo del contratto, debba avvenire preventivamente anche per l'assunzione di apprendisti con contratto a tempo parziale" oltre che nell'ipotesi di trasformazione del rapporto di apprendistato da tempo pieno a tempo parziale.
- Se "in mancanza di iscrizione e di conseguente parere di conformità all'ente bilaterale debba ritenersi preclusa la possibilità di accesso al contratto di apprendistato professionalizzante" e se, in assenza di detto parere di conformità, possano essere stipulati contratti di apprendistato nel rispetto dei profili formativi predisposti dall'isfol o con riferimento a sperimentazioni regionali compatibili con il D.Lgs. n. 276/2003.

Nell'ipotesi relativa all'assunzione di un apprendista a tempo parziale, la stipula del contratto non può essere subordinata alla preventiva verifica ispettiva circa la compatibilità tra contenuto formativo del contratto e riduzione di orario. La necessaria attivazione del servizio ispettivo prima dell'instaurarsi del rapporto di lavoro contrasterebbe, infatti, con lo spirito e la lettera del D.Lgs. n. 276/2003, che ha abrogato l'autorizzazione preventiva rilasciata dalla Direzione Provinciale Del Lavoro al fine di eliminare ogni appesantimento burocratico connesso alla stipula del contratto di apprendistato. Per quanto riguarda il secondo quesito, l'interpellante chiede se in mancanza di iscrizione e di conseguente parere di conformità all'ente bilaterale debba ritenersi preclusa la possibilità di accesso al contratto di apprendistato professionalizzante e se, in assenza di detto parere di conformità, possano essere stipulati contratti di apprendistato nel rispetto dei profili formativi predisposti dall'isfol o con riferimento a sperimentazioni regionali compatibili con il D.Lgs. n. 276/2003. Al riguardo si sottolinea che le circolari del ministero del lavoro n. 40/2004 e n. 30/2005 hanno evidenziato l'illegittimità delle clausole dei contratti collettivi che subordinano la stipula del contratto di apprendistato o il parere di conformità sui profili formativi del contratto all'iscrizione all'ente bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore. Sulla base di tale interpretazione, questo ministero, con risposta ad interpello del 12 aprile 2005, già rilevava che sono da considerarsi validi i contratti di apprendistato stipulati in assenza di iscrizione all'ente bilaterale. Ulteriori considerazioni merita invece il quesito con riferimento alle clausole dei contratti collettivi che prevedono il necessario parere di conformità dell'ente bilaterale circa i profili formativi del contratto di apprendistato. In proposito, posto che ricorra il caso, non espressamente richiamato dall'interpellante ma desumibile dalla formulazione del quesito, in cui il contratto collettivo disciplini compiutamente la materia, occorre ricordare che la circolare n. 30/2005 ha ribadito la legittimità delle clausole che prevedano, per l'applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante, l'obbligo di sottoporre i profili formativi al parere di conformità dell'ente bilaterale, laddove tale obbligo sia previsto da una legge regionale e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale. Qualora detto obbligo non sia stato previsto dal legislatore regionale ma sia comunque introdotto dalla contrattazione collettiva – quale fonte regolatrice del rapporto ai sensi dell'art. 49, comma 5 bis, D.Lgs. n. 276/2003 – lo stesso non può comunque rivestire carattere autorizzatorio.

Apprendistato professionalizzante e modalità della formazione

interpello n. 05 del 18 gennaio 2007

Regione Friuli Venezia Giulia

D.Lgs. n. 276/2003

Possibilità che, in materia di apprendistato professionalizzante, il monte ore di formazione formale fissato in 120 ore annue dal D.Lgs. n. 276/2003, possa essere ridotto, in particolare nei casi di crediti formativi individuali.

Il dettato normativo pone solo l'obbligo del rispetto del monte ore minimo di 120 ora annue, ferma restando l'autonomia della contrattazione collettiva e del legislatore regionale nell'individuazione di modalità e di forme di articolazione delle ore di formazione formale: ad esempio, criteri di scelta tra la formazione da effettuarsi solo all'interno dell'azienda in possesso di adeguate strutture e quella da svolgersi presso strutture esterne accreditate; formazione a distanza od in aula; ripartizione del monte ore complessivo fra le varie discipline oggetto di trattazione all'interno del percorso formativo;
Per quanto attiene alla valutazione di eventuali crediti formativi all'inizio del rapporti di apprendistato deve ritenersi che eventuali competenze professionali di cui l'apprendista sia già in possesso all'inizio del rapporto non consentano una decurtazione del monte ore complessivo di formazione, ma al più possano incidere sulla distribuzione delle ore di formazione fra le varie materie e discipline. Si tenga conto, infatti, che la formazione deve essere articolata su più aspetti; in particolare, una parte di essa deve essere dedicata alle competenze di base e trasversali, come ad esempio: disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali. Altra parte della formazione formale va invece dedicata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale: prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse. Su tali aspetti, pertanto, potrà modularsi un'offerta formativa individualizzata ispirata al criterio del bilancio delle competenze. Tenendo conto delle conoscenze già acquisite dall'apprendista, la sua formazione professionale potrà essere concentrata maggiormente su materie o conoscenze specialistiche nelle quali il soggetto abbia maggiori carenze, non avendole acquisite nel precedente percorso scolastico. Al contempo, si potranno ridurre le ore di formazione dedicate a specifiche materie per le quali il soggetto dimostri, attraverso crediti formativi, di possedere un bagaglio sufficiente di conoscenze

Apprendistato e precedenti rapporti con la stessa qualifica

interpello n. 08 del 8 febbraio 2007

Confindustria - Roma

D.Lgs. n. 276/2003

Possibilità che un'azienda assuma con contratto di apprendistato professionalizzante uno o più soggetti che abbiano già prestato servizio presso la medesima impresa con rapporti di natura temporanea quale, ad esempio, un contratto a tempo determinato

Occorre valutare se, nell'ambito del piano formativo individuale sia ravvisabile un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore. Appare evidente che, nell'ambito della valutazione, assume rilevanza non secondaria anche la durata del rapporto di lavoro precedentemente intercorso con il datore di lavoro, in quanto tale elemento incide inevitabilmente sul bagaglio complessivo delle competenze già acquisite dal lavoratore. A mero titolo orientativo, non sembra ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato professionalizzante da parte di un lavoratore che abbia già svolto un periodo di lavoro, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, per un durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva; tale conclusione è dettata dalla necessità che il precedente rapporto di lavoro, sotto il profilo dell'acquisizione delle esperienze e delle competenze professionali, non abbia a prevalere sull'instaurando rapporto di apprendistato

Trasformazione apprendistato in apprendistato professionalizzante

interpello n. 14 del 8 febbraio 2007

Associazione Nazionale Consulenti Del Lavoro, Regione Marche

D.Lgs. n. 276/2003

Se un rapporto di apprendistato instaurato nel mese di dicembre 2003, secondo la disciplina posta dalla l. 19 gennaio 1955, n. 25 , possa essere trasformato in apprendistato professionalizzante così come disciplinato dagli artt. 47 ss. Del D.Lgs. n. 276/2003. La richiesta è motivata dalla circostanza che la Regione Marche, nell'esercizio della potestà regolamentare demandatagli dal D.Lgs. n. 276/2003, ha emanato la disciplina di dettaglio di tale contratto formativo, per cui diventa pienamente operativo l'art. 49 del citato D.Lgs. 276. Al riguardo, acquisito il parere della competente direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, si rappresenta quanto segue.

L'art. 47 del D.Lgs. 276 nel definire le nuove tipologie di apprendistato, al comma 3 prevede espressamente che in attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia. Il legislatore con tale previsione ha voluto coprire quel vuoto di disciplina che si sarebbe altrimenti creato nell'attesa della regolamentazione, da parte delle regioni e delle province autonome di trento e Bolzano, dei profili formativi richiesta dal comma 5 dell' art. 49. Pertanto, nei casi in cui sia completato l'iter regolatorio *ex* art. 49, si applica il nuovo regime, mentre i contratti in esecuzione, disciplinati dalle previgenti regole, rimangono soggetti allo stesso regime normativo al fine di escludere, tra il vecchio ed il nuovo, un'inopportuna commistione. Tanto sulla scia di quanto già affermato da questa direzione con risposta ad interpello prot. N. 2464/2005. Marginalmente si sottolinea inoltre come, prescindendo dalla lettura dell'art. 47, sarebbe comunque difficile immaginare una trasformazione del contratto, stante la non omogeneità delle rispettive discipline, con riferimento sia ai requisiti formali che sostanziali richiesti.

Apprendistato divieto di stabilire tariffe di cottimo

interpello n. 13 del 1 marzo 2007

Federmeccanica

L. n. 25/1955; D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 251/2004

Se la corresponsione agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per le "figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice" – ai sensi del CCNL 19 gennaio 2006 per l'industria metalmeccanica e l'installazione di impianti – della voce "utile di cottimo" o analoghe formulazioni in atto in azienda contrasti con il divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo, di cui al citato art. 49, comma 4 lett. B), del D.Lgs. n. 276/2003, laddove si tratti di importi fissi legati alla mansione e non più incentivanti, ovvero di una voce retributiva equivalente e sostitutiva definita contrattualmente in azienda con specifico riferimento agli apprendisti addetti alle linee a catena.

L'obbligo di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie, contenuto nell'art. 11, lett. L), L. n. 25/1955, è stato abrogato dall'art. 20, D.Lgs. n. 251/2004, cosicché risulta in linea con l'attuale quadro ordinamentale la previsione di rapporti di apprendistato per le figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice, contenuta nel citato contratto per l'industria metalmeccanica e l'installazione di impianti. Quanto alla problematica relativa alla corresponsione di un utile di cottimo a lavoratori assunti con contratto di apprendistato, previsto nel citato CCNL 19 gennaio 2006, non sembrano sussistere perplessità sulla compatibilità di tale emolumento con la previsione di cui all'art. 49, comma 4 lett. B), del D.Lgs. n. 276/2003 qualora – come sottolineato dall'interpellante – lo stesso sia pressoché totalmente sganciato dal risultato produttivo del lavoratore, costituendo viceversa una voce retributiva fissa. Va infatti chiarito che la ratio della previsione contenuta nel D.Lgs. n. 276/2003 – peraltro del tutto analoga a quella riportata nell'art. 11, lett. F), della L. n. 25/1955 – è di evitare che l'apprendista possa subire un pregiudizio dall'applicazione di una retribuzione commisurata al risultato, proprio in ragione della minore capacità produttiva dovuta evidentemente ad una minore esperienza di lavoro.

Trattamento retributivo dell'apprendistato professionalizzante

interpello n. 28 del 1 ottobre 2007

Sindacato fiom-CGIL

D.Lgs. n. 276/2003

Trattamento retributivo dell'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003

Nell'impianto normativo antecedente al D.Lgs. n. 276/2003 la norma dell'art. 13, comma 1, della L. n. 25 del 1955 prevedeva la determinazione della retribuzione dell'apprendista mediante un procedimento di percentualizzazione graduale in base alla anzianità di servizio, determinato sulla base della retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva. Ciò posto, tenuto conto della circostanza che la circolare n. 40/2004 di questo ministero ha espressamente ritenuto ancora in vigore la disposizione innanzi citata, il nodo interpretativo da sciogliere attiene all'ammissibilità di un cumulo tra il regime del c.d. Sottoinquadramento e quello della percentualizzazione della retribuzione in base all'anzianità di servizio. Si tratta, in altri termini, di stabilire se, in virtù del predetto procedimento di percentualizzazione, sia ipotizzabile una retribuzione inferiore a quella derivante dal sistema del sottoinquadramento. Al quesito deve essere data risposta negativa. Il rapporto tra le norme in questione deve, invero, essere interpretato in termini non già di cumulatività bensì di alternatività. Conseguentemente, alla luce del generale principio del favor prestatoris, si ritiene di poter concludere per l'applicazione della norma di cui al citato art. 53, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, salvo che, beninteso, dall'applicazione della procedura di percentualizzazione derivi, in concreto, un trattamento più favorevole per il prestatore.

CIGS ai lavoratori con contratto di apprendistato qualificante

interpello n. 32 del 5 novembre 2007

Fisascat CISL (federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali affini e del turismo)

L. n. 25/1955; D.Lgs. n. 276/2003

Riconoscimento della cassa integrazione guadagni straordinaria ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato ai sensi degli artt. 47 ss. Del D.Lgs. n. 276/2003

Il quesito si fonda sul duplice presupposto che il trattamento straordinario di integrazione salariale è stato riconosciuto dall'INPS, con circ. n. 107/2006 emessa in ottemperanza a sentenza del t.a.r. Del Lazio n. 8138/2005, ai dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e che tale tipologia contrattuale, di fatto, è stata sostituita dal nuovo contratto di apprendistato. A tal proposito, acquisito il parere della direzione generale degli ammortizzatori sociali, della direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e dell'INPS, si espone quanto segue. In primo luogo è opportuno considerare, come peraltro ribadito dalla prassi di questo ministero con circ. n. 31/2004 e n. 40/2004, che l'apprendistato disciplinato dal D.Lgs. n. 276/2003 è l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo attualmente esistente ed è destinato ad esaurire l'ambito di operatività un tempo riservato al contratto di formazione e lavoro. Per quanto concerne le disposizioni previdenziali previste per il nuovo contratto di apprendistato l'art. 53, comma 4, D.Lgs. Cit., statuisce che continua a trovare applicazione la precedente disciplina previdenziale e assistenziale di cui allaL. n. 25/1955 e ss. Mm. 2 andando ad esaminare in particolare l'art. 21 di tale legge si può osservare che nell'elenco delle forme di previdenza ed assistenza applicabili al lavoratore apprendista non rientra la tipologia delle integrazioni salariali. Sulla materia, poi, sono intervenute sia la corte costituzionale che, con ordinanza n. 411/1987, ha dichiarato l'inammissibilità della questione di legittimità della normativa disciplinante la cassa integrazione nella parte in cui non contempla gli apprendisti tra i beneficiari della stessa, sia la corte di cassazione (cass. Civ., sez. Lav., n. 8229/1994) che ha escluso l'integrazione salariale per gli apprendisti in ragione del fine formativo perseguito dal contratto stesso che mal si concilia e non può essere perseguito con la sospensione dell'attività produttiva dell'impresa. Del resto, a ben guardare le motivazioni addotte a sostegno dell'applicazione del regime delle integrazioni salariali ai contratti di formazione e lavoro nella sentenza del tar Lazio n. 8138/2005, sopra citata, appare evidente come il giudice amministrativo parta dal presupposto che per tali contratti non vi sia disciplina specifica in materia e che quindi, in carenza di deroghe, debba applicarsi l'identico regime delle integrazioni salariali valido per i rapporti di lavoro ordinari. Situazione che non sussiste per il rapporto di apprendistato, ove esiste, come sopra evidenziato, la specifica disciplina delle prestazioni previdenziali di cui all'art. 21 L. n. 25/1955 che non contempla il riconoscimento della cassa integrazione guadagni. Pertanto, non pare possibile estendere l'interpretazione in tema di integrazioni salariali formulata per il contratto di formazione e lavoro alle nuove tipologie contrattuali in cui si articola il rapporto di apprendistato.

Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere d'istruzione

interpello n. 36 del 29 novembre 2007

Federmeccanica

L. n. 25/1955; L. n. 56/1987; L. n. 196/1997; D.Lgs. n. 276/2003

Disciplina applicabile al contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere d'istruzione, nell'attesa della specifica regolamentazione di cui all'art. 47, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003

Per i contratti stipulati con giovani di età compresa tra i 16 e i 18 anni, la disciplina applicabile è quella di cui alla L. n. 25/1955, come modificata ed integrata dalla L. n. 56/1987 e dalla L. n. 196/1997 e si dovrà fare riferimento al CCNL del 7 maggio 2003, salvo per la parte retributiva, rispetto alla quale si dovrà tenere conto della regolamentazione contenuta nel più recente CCNL del 19 gennaio 2006.

Cumulabilità tra previgente normativa e periodi di apprendistato professionalizzante

Interpello n. 03 del 8 febbraio 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 25/1955; D.Lgs. n. 276/2003

Cumulabilità, al fine di completare la durata contrattuale del rapporto di lavoro, fra periodi di apprendistato di cui alla previgente normativa e periodi di apprendistato professionalizzante disciplinato dal D.Lgs. n. 276/2003

Il caso attiene all'ipotesi in cui un lavoratore sia assunto con contratto di apprendistato professionalizzante dopo avere svolto un periodo di apprendistato nella vigenza della L. n. 25/1955. Il quesito attiene, in particolare, alla possibilità di cumulare i due periodi per raggiungere la durata massima dell'apprendistato prevista dalla contrattazione collettiva per la specifica figura professionale. Conclusivamente, può dirsi corretta la soluzione prospettata dall'interpellante, relativa alla cumulabilità dei due periodi, con la precisazione circa la necessità che il nuovo rapporto di lavoro individui contenuti formativi diversi ed aggiuntivi rispetto a quelli che hanno caratterizzato il primo rapporto, in modo da preservare i caratteri di diversità fra la vecchia e nuova tipologia di apprendistato, in particolare per quanto attiene ai contenuti formativi da assicurare all'apprendista secondo la nuova disciplina.

Affiancamento del tutor all'apprendista macchinista nei servizi di condotta dei treni

Interpello n. 9 del 27 marzo 2008

Agens - agenzia confederale dei trasporti e servizi

D.M. 28 febbraio 2000, n. 22

Necessità o meno della presenza costante del tutore in affiancamento all'apprendista macchinista nei servizi di condotta dei treni

Viene confermata implicitamente l'insussistenza di un obbligo di affiancamento continuativo del tutore all'apprendista macchinista nell'esercizio nell'attività di condotta dei treni sull'infrastruttura ferroviaria.

L'esigenza di garantire la circolazione del convoglio in sicurezza è affidata, in particolare, alle disposizioni che prevedono che l'apprendista abbia conseguito le necessarie abilitazioni, abbia concluso il tirocinio pratico e che sia decorso il periodo di 20 mesi previsto dall'accordo nazionale sopracitato per l'utilizzazione del macchinista in apprendistato nei servizi ad agente unico. Si ritiene opportuno precisare da ultimo che tali considerazioni sono riferite esclusivamente all'attività di tutoraggio nell'apprendistato e non influenzano in alcun modo la più ampia problematica della conduzione ad agente unico che, per i profili legati alla circolazione ferroviaria ed alla sicurezza sul lavoro, è, ovviamente, oggetto di specifica trattazione in altre sedi.

Profili formativi nella regolamentazione regionale dell'apprendistato professionalizzante

interpello n. 14 del 10 giugno 2008,

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 276/2003

Possibilità di ricorrere ai profili formativi definiti dalla contrattazione collettiva di settore, nelle ipotesi in cui la Regione Marche, pur avendo regolamentato l'apprendistato professionalizzante con la l. R. N. 2/2005, abbia individuato detti profili formativi soltanto per alcuni settori e non ancora per altri.

Se la disciplina normativa regionale non risulta applicabile per carenza relativa ai profili formativi o alle mansioni, come nei quesiti in esame e la stessa, sul punto, non contiene alcun rinvio in funzione integrativa alla disciplina dettata dal contratto collettivo applicabile, i contratti di apprendistato potranno essere validamente stipulati sulla base della disciplina contenuta nel CCNL di cui all'art. 49, comma 5 bis, del D.Lgs. n. 276/2003. Ne consegue, in tale ipotesi, che laddove il contratto di apprendistato da stipularsi faccia riferimento, quanto alla disciplina applicabile, al CCNL e non alla legge regionale, relativamente allo stesso contratto non sarà necessario il rilascio del parere di conformità da parte dei competenti organi regionali, applicandosi integralmente la disciplina contrattuale ai sensi del citato art. 49, comma 5 bis, del D.Lgs. n. 276/2003.

Tirocinanti in aziende facenti parte di un geie computo apprendisti

interpello n. 44 del 3 ottobre 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 196/1997; D.M. n. 142/1998

- Portata della disposizione contenuta nell'art. 1 del D.M. 25 marzo 1998, n. 142 – regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'art. 18 della L. n. 196/1997, sui tirocini formativi e di orientamento – relativa al limite numerico dei tirocinanti che possono essere ospitati presso un datore di lavoro.
- Se nel computo dei lavoratori a tempo indeterminato necessari per determinare il numero massimo da ospitare in azienda vadano o meno inclusi gli apprendisti.

1. Il legislatore ha fissato precisi limiti numerici al numero di tirocinanti che possono essere ospitati all'interno dell'azienda. In particolare, l'art. 1, comma 3, del richiamato D.M. Sancisce i seguenti limiti numerici, commisurati in base al numero di dipendenti a tempo determinato in forza:

- Fino a 5: un tirocinante;
- Da 6 a 19: non più di due tirocinanti contemporaneamente;
- Più di 20: un numero di tirocinanti, contemporaneamente, non superiore al 10% dei dipendenti.

Detta necessità trova la sua ratio giustificatrice nell'esigenza di garantire il mantenimento dello stage nell'ambito delle finalità che gli sono proprie, ossia il momento formativo on the job, finalità che potrebbe essere frustrata qualora si consentisse un inserimento contemporaneo di un numero eccessivo di tirocinanti presso lo stesso datore di lavoro.
La medesima ragione giustificatrice inerente limite numerico dei tirocinanti pare potersi valorizzare pure nell'ipotesi in cui l'inserimento degli stagisti riguardi aziende socie di un g.e.i.e. Il g.e.i.e. È un soggetto, dotato di capacità giuridica, previsto dal regolamento cee n. 2137/85 del consiglio del 25 luglio 1985 con l'obiettivo di promuovere una cooperazione transnazionale tra le imprese a livello europeo, mediante lo sviluppo, da parte del gruppo, di un'attività comune ed ausiliaria rispetto a quelle delle imprese che lo costituiscono.
Proprio in ragione di detto carattere ausiliario, l'attività del g.e.i.e. Deve ricollegarsi all'attività economica dei suoi membri e non ad essa sostiT.U.I.R.si. In sostanza, l'organismo in parola si presenta quale strumento giuridico mediante il quale i suoi componenti – almeno due, appartenenti a stati membri e rappresentati da soggetti di diritto pubblico o privato, persone fisiche che svolgono un'attività industriale, commerciale, artigianale, agricola o che forniscono servizi professionali o di altra natura all'interno della comunità – pur mantenendo l'indipendenza economica e giuridica, possono migliorare o incrementare le proprie attività mediante la condivisione di risorse, attività ed esperienze. Ad analoga conclusione si perviene, inoltre, anche nell'ipotesi in cui i tirocinanti da inserire in azienda siano stranieri. Premesso che la materia dei tirocini formativi e di orientamento per i cittadini non appartenenti all'unione europea ha trovato regolamentazione nel decreto interministeriale del 22 marzo 2006 – che al riguardo non detta deroghe specifiche quanto ai limiti numerici – non si comprende sulla base di quali dati

positivi sia consentito, come richiesto dall'interpellante, eliminare o aumentare i limiti previsti dall'art. 1 del D.M. n. 142/1998.

2. In assenza di una espressa previsione normativa, è possibile fornire risposta in senso negativo ricordando che, sia ai sensi dell'art. 21, comma 7, della L. n. 56/1987 che dell'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Del resto, appare ragionevole escludere dal computo gli apprendisti anche in ragione del fatto che già con riferimento a tali categorie di lavoratori esistono limiti numerici legati alla necessità di garantire una adeguata proporzione tra questi ultimi e le maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro.).

Formazione esclusivamente interna del lavoratore apprendista, piena applicazione

interpello n. 50 del 7 ottobre 2008

Confcommercio

D.Lgs. n. 276/2003; L. n. 112/2008; L. n.133/2008

Applicabilità immediata, per le aziende del terziario, della previsione di cui all'art. 49, comma 5 ter (formazione esclusivamente interna), del D.Lgs. n. 276/2003, recentemente introdotto dall'art. 23, comma 2, del decreto L. n. 112/2008 (convertito con la L. n.133/2008).

La previsione di cui al comma 5 ter è da considerarsi immediatamente operativa, anche con riferimento a quei contratti collettivi che hanno introdotto una nozione di formazione aziendale sulla scorta del preesistente quadro normativo.

Apprendistato formazione interna e contratti in essere

interpello n. 02 del 6 febbraio 2009

Associazione bancaria italiana (abi)

D.Lgs. n. 276/2003; D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008)

Possibilità di applicare il disposto dell'art. 49, comma 5 ter, del D.Lgs. n. 276/2003 – recentemente introdotto dal D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008) – anche con riferimento ai rapporti di apprendistato in essere e sorti sulla base della diversa disciplina contenuta nel comma 5 o 5 bis dello stesso art. 49.

Nel considerare dunque ammissibile la scelta di modificare il piano formativo del contratto di apprendistato professionalizzante sottoscritto inizialmente, applicando le nuove disposizioni previste dall'art. 49, comma 5 ter, del D.Lgs. n. 276/2003, va tuttavia raccomandata la massima attenzione nel valutare l'incidenza della formazione già effettuata dall'apprendista in ordine sia alla qualità che alla quantità di formazione che lo stesso andrà a svolgere secondo i nuovi percorsi di cui al citato comma 5 ter. Si raccomanda, in particolare, una valutazione che esuli da logiche di mero calcolo matematico circa le ore di formazione già effettuate – ancor più laddove la formazione esclusivamente aziendale sia quantitativamente inferiore alle 120 ore previste inizialmente – e garantisca invece l'effettivo apprendimento del lavoratore delle materie oggetto del pfi.

Contratti di solidarietà e integrazione salariale per gli apprendisti

interpello n. 69 del 10 settembre 2009

Assosistema (associazione sistema industriale integrato servizi tessili e medici affini)

D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2 del 2009); D.L. n. 78/2009 (conv. da L. n. 102/2009).

Possibilità di fruizione del trattamento di integrazione salariale per i lavoratori apprendisti in regime di solidarietà, ovvero alla possibile estensione agli stessi in chiave analogica delle normative in materia di ammortizzatori sociali, di recente emanazione, quali l'art 19, comma 8, del D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2 del 2009) e le disposizioni contenute nel D.L. n. 78/2009 (conv. da L. n. 102/2009).

In relazione alla possibile fruizione contestuale del contributo integrativo di solidarietà e del trattamento di integrazione salariale da parte del personale apprendista, a fronte delle disposizioni sopra esaminate, si osserva quanto segue. Tenuto conto della funzione assolta dal sistema di integrazione salariale, volta a sostenere il reddito dei lavoratori nei casi di contrazione dell'attività produttiva, nonché dell'inquadramento del contratto di solidarietà nell'ambito degli ammortizzatori sociali, appare possibile in chiave analogica ammettere l'applicazione – o meglio l'estensione – della disciplina prevista dall'art. 19, comma 8, del D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2 del 2009) anche ai lavoratori apprendisti in regime di solidarietà, avvalendosi sempre delle risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga dalla vigente normativa. Va tenuto conto infatti che la volontà del legislatore sembra essere quella di assicurare comunque, attraverso l'emanazione delle più recenti disposizioni anticrisi (art. 19, comma 8, D.L. n. 185/2008; art. 1, D.L. n. 78/2009, conv. da L. n. 102/2009), ampie forme di sostegno al reddito ai lavoratori in difficoltà, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato. Tale obiettivo viene perseguito attraverso l'istituto della cassa integrazione in deroga le cui risorse finanziarie possono essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione (art. 19, comma 8, D.L. n. 185/2008).
Peraltro, a conferma di tale impostazione va ricordato quanto già chiarito da questo ministero con risposta ad interpello n. 52/2009 in ordine alla possibilità di richiedere contestualmente cassa integrazione ordinaria e straordinaria e cassa in deroga per gli apprendisti. Anche in tale sede la funzione espletata dagli istituti a sostegno del reddito e la *voluntas legis* contenuta nelle recenti normative hanno suggerito una soluzione positiva al quesito.

Apprendistato quale contratto a tempo determinato o indeterminato

Interpello n. 79 del 12 novembre 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 25/1955; D.Lgs. n. 368/2001;

Riconducibilità del contratto di apprendistato ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato oppure a tempo determinato.

Appare possibile ritenere l'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato, dal quale il datore di lavoro può recedere solo per giusta causa o giustificato motivo, anche anteriormente alla scadenza del termine per il compimento dell'addestramento, senza incorrere negli obblighi risarcitori caratteristici del recesso ante tempus previsti per il contratto a tempo determinato

Apprendistato professionalizzante e limitazioni quantitative

interpello n. 11 del 2 aprile 2010

Assovetro

D.Lgs. n. 276/2003

Corretta interpretazione dell'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 secondo il quale il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. L'istante chiede, in particolare, se il numero massimo di apprendisti da assumere possa essere individuato anche riferendosi alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'impresa principale, alla quale altre imprese sono legate da uno stretto collegamento, funzionale e produttivo.

Nell'ipotesi in esame tale necessità sembra dunque essere garantita giacché, pur a fronte di soggetti giuridici diversi, non può non avere una qualche incidenza l'identico assetto proprietario nonché lo stretto legame funzionale, organizzativo e commerciale tra le imprese in questione.
Del resto il legislatore del 2003 sembra supportare tale impostazione proprio in quanto prevede che il rapporto apprendisti/lavoratori specializzati e qualificati debba essere verificato non più presso l'azienda – come previsto dall'art. 2 della l. N 25/1955 – ma presso il datore di lavoro, consentendo dunque il computo di lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista. La scelta interpretativa, peraltro, appare in linea con le nuove modalità di erogazione della formazione che – come chiarito già dalla circ. n. 40/2004 di questo ministero – può essere impartita attraverso strumenti di e-learning, in quali evidentemente consentono una attività di accompagnamento in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o videocomunicazione da remoto. Nel nuovo quadro normativo, inoltre, le garanzie formative che il legislatore ha introdotto – anche attraverso la previsione di cui all'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 – possono essere introdotte dalla stessa contrattazione collettiva alla quale, ai sensi dell'art. 49, comma 5 ter, è rimessa la possibilità, anche nell'ambito di singole realtà aziendali, di disciplinare i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante. In tal senso, pertanto, le stesse parti sociali possono individuare forme di tutoraggio che prendano in considerazione assetti proprietari nonché legami funzionali, organizzativi e commerciali, come sopra descritti dall'interpellante, tali da consentire il rispetto delle finalità indicate.

Apprendistato e computo dei periodi di sospensione del rapporto

interpello n. 34 del 15 ottobre 2010

Confartigianato

D.Lgs. n. 167/2011

- Modalità di computo del periodo di sospensione del lavoratore apprendista.
- Se i periodi di sospensione brevi possano essere complessivamente sommati durante il periodo di vigenza della CIG in deroga e disoccupazione ordinaria.

- Nei suddetti casi, quindi, in assenza di una specifica disciplina contrattuale, occorre fare riferimento al principio di effettività già richiamato nella nota di questo ministero del 24 dicembre 1981 la quale, confermando l'interpretazione già fornita con la circolare n. 196 del 4 marzo 1959, precisa che, in virtù di tale principio, le interruzioni del rapporto inferiori al mese sarebbero ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento.
- Occorre invece fare alcune precisazioni per quanto riguarda i periodi di assenza uguali o superiori al mese da calcolarsi, salvo una diversa indicazione da parte della contrattazione collettiva, anche come sommatoria di brevi periodi. In tali ipotesi infatti il rapporto di apprendistato sarà da considerarsi prorogato, per i medesimi periodi, nei casi disciplinati dal contratto collettivo (di qualsiasi livello) applicato dalla singola impresa. In mancanza di una disciplina contrattuale, la valutazione andrà effettuata caso per caso dall'impresa medesima, sulla base del richiamato principio di effettività e quindi sull'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del programma formativo. Pertanto quando tale assenza non comprometta il raggiungimento dell'obiettivo formativo, individuato e scadenzato dal piano formativo individuale, non sarà necessaria la proroga del rapporto.

Apprendistato professionalizzante e docenti abilitati

interpello n. 38 del 5 novembre 2010

Aninsei (associazione nazionale istituti non statali di educazione e di istruzione)

L. n. 62/2000; D.Lgs. n. 276/2003

Se i gestori di istituzioni scolastiche, riconosciute paritarie ai sensi della L. n. 62/2000, possano assumere con contratti di apprendistato professionalizzante docenti, seppur nei limiti di età previsti dalla legge, qualora vantino il titolo di abilitazione all'insegnamento.

E' possibile considerare ammissibile l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante anche in relazione al personale docente già abilitato all'insegnamento, a condizione che il piano formativo individuale vada ad individuare percorsi formativi ed uno sviluppo di competenze diverse ed ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle già maturate ai fini dell'abilitazione.
Tali percorsi, a titolo esemplificativo, potrebbero dunque essere finalizzati alla acquisizione di:

- Competenze in materia didattico-amministrativa (tenuta dei registri, verbalizzazioni, rapporti trimestrali preparatori per gli scrutini di periodo e di fine anno scolastico);
- Competenze in materia di utilizzo dei mezzi informatici e dei software per la gestione informatica della scuola e dei rapporti con gli studenti e le loro famiglie;
- Competenze nell'utilizzo dei più moderni strumenti multimediali per l'insegnamento;
- Conoscenza della lingua inglese.

Tale indicazione va letta anche alla luce della recente sentenza della suprema corte n. 19834 del 20 settembre 2010, in cui è stato chiarito che seppur in linea di principio deve ritenersi vigente un principio generale di compatibilità (…), è pur sempre necessario verificare in concreto, di volta in volta, l'esistenza di una serie di circostanze (il possesso di determinati diplomi di qualifica che implica la conoscenza di nozioni non solo teoriche ma anche pratiche, nonché il superamento di specifiche prove di idoneità) che possono consentire un inserimento agevolato nel lavoro ma, nel contempo, far considerare del tutto inutile un addestramento pratico, sempre che chiaramente il lavoratore venga adibito a mansioni corrispondenti al diploma conseguito.
In tal senso, tenendo conto di alcuni elementi ricordati dai giudici di legittimità (ad es. Conoscenza di nozioni non solo teoriche ma anche pratiche (…) superamento di specifiche prove di idoneità), occorre dunque calibrare il singolo piano formativo individuale al fine di evidenziare l'effettiva utilità del contratto di apprendistato rispetto al quale, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non è di ostacolo il possesso di un titolo di studio a condizione che esista un vero percorso formativo coerente con le esigenze della impresa e finalizzato ad uno sviluppo anche pratico delle competenze del giovane assunto in apprendistato.
Inoltre, al fine di evitare possibili contenziosi, è opportuno ricordare la possibilità di certificare il singolo contratto di lavoro presso le competenti commissioni di certificazione.

Durata massima dell'apprendistato nei settori equipollenti l'artigianato

interpello n. 40 del 26 ottobre 2011

Confcommercio e confesercenti

D.Lgs. n. 167/2011

- Durata massima del nuovo apprendistato professionalizzante o di mestiere disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011.
- Se la durata massima di 5 anni, previste per le figure professionali dell'artigianato, possa riguardare anche profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, anche se appartenenti a settori merceologici differenti.

L'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce che gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché 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. Il riferimento della norma alle figure professionali dell'artigianato vuole indicare tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani. A titolo esemplificativo è possibile infatti pensare a tutte quelle piccole attività commerciali che, soprattutto in luoghi turistici, creano gli stessi prodotti che immettono sul mercato e che pertanto impiegano personale che necessita di una particolare professionalità ed esperienza.
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 5 anni.

Parere di conformità agli enti bilaterali e recesso al termine del periodo formativo

interpello n. 16 del 14 giugno 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

art. 2118 c.c.; D.Lgs. n. 151/2001; D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 198/2006 ; D.Lgs. n. 167/2011

- se sia o meno obbligatorio il parere di conformità richiesto dalla contrattazione collettiva in relazione al piano formativo individuale (pfi) e se sia o meno obbligatoria l'iscrizione all'ente bilaterale di riferimento anche ai fini del rilascio di tale parere;
- Se sia possibile recedere dal rapporto di apprendistato, secondo quanto stabilito dall'art. 2, comma 1 lett. M), del D.Lgs. n. 167/2011, nel caso in cui l'apprendista si trovi in una delle ipotesi previste dall'art. 35 D.Lgs. n. 198/2006 e dell'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 (divieto di licenziamento per causa di matrimonio o maternità) ovvero in un periodo di assenza temporanea per una delle cause previste e tutelate dall'ordinamento generale (malattia, infortunio, congedo parentale ecc.).

Indipendentemente dalla previsione normativa, non può negarsi che la contrattazione collettiva possa legittimamente assegnare un ruolo fondamentale agli enti bilaterali, ruolo del tutto legittimo e non in conflitto con i principi normativi ma che tuttavia non può configurarsi come condicio sine qua non di carattere generale per una valida stipulazione del contratto di apprendistato. Pertanto, almeno con riferimento ai datori di lavoro non iscritti alle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo applicato, non vi è un obbligo di sottoporre il pfi all'ente bilaterale di riferimento salvo, per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale. Rimarrebbe in ogni caso escluso l'obbligo di iscriversi all'ente bilaterale per ottenere il parere di conformità, come già chiarito da questa amministrazione in passato richiamando il c.d. Diritto di associazione sindacale negativo. Indipendentemente dall'obbligo giuridico, va però evidenziato che una forma di controllo sui profili formativi del contratto da parte dell'ente bilaterale rappresenta comunque una valida opportunità e una garanzia circa la corretta declinazione del pfi. Infatti, proprio perché individuale, il piano formativo non potrà non adeguarsi alle specificità del contesto organizzativo aziendale e, eventualmente, anche al bagaglio culturale e professionale del lavoratore e, pertanto, il coinvolgimento dell'ente può costituire un elemento significativo anche in relazione al giudizio che il personale ispettivo dovrà effettuare in ordine al corretto adempimento dell'obbligo formativo. Si raccomanda anzi al personale ispettivo – in linea con l'orientamento volto a valorizzare sempre più il ruolo della bilateralità finanche nella gestione e regolazione di importanti aspetti del rapporto di lavoro, ben compendiati nell'art. 2, comma 1 lett. H) del D.Lgs. n. 276/2003 – di concentrare prioritariamente l'attenzione proprio nei confronti di quei contratti di apprendistato e di quei pfi che non sono stati sottoposti alle valutazioni dell'ente bilaterale di riferimento. Sotto altro profilo va specificato inoltre che, in caso di richiesta di parere di conformità, le modifiche o le integrazioni richieste dall'ente al pfi rappresentano un elemento da recepire nel provvedimento di disposizione (art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011) adottato dal personale ispettivo in sede di controllo sull'adempimento agli obblighi formativi, acquistando così una efficacia precettiva presidiata anche da sanzione amministrativa. Per quanto attiene invece al merito del controllo da parte dell'ente bilaterale, va ricordato che lo stesso ha ad oggetto la congruità del pfi e non già la verifica degli altri presupposti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto (ad es. Limiti numerici o c.d. Clausole di stabilizzazione). Pertanto, pur potendo l'ente rappresentare all'istante una eventuale assenza dei presupposti

di valida costituzione del rapporto, la conseguente sanzionabilità delle eventuali mancanze è demandata esclusivamente al personale ispettivo ovvero alle iniziativa del lavoratore in sede contenziosa.
In relazione al secondo quesito, concernente la possibilità di recedere dal rapporto di apprendistato nelle ipotesi indicate in premessa, va osservato quanto segue. Sul punto è sufficiente evidenziare che eventuali cause di nullità del licenziamento (ad es. A causa del matrimonio, a causa dello stato di gravidanza ecc.) Trovano evidentemente applicazione anche con riferimento ai lavoratori impiegati con contratto di apprendistato. Anche per essi valgono inoltre le disposizioni limitatrici del licenziamento in costanza di malattia e infortunio. Ciò tuttavia non toglie che, al termine dei periodi di divieto, il datore di lavoro possa legittimamente esercitare il diritto di recesso di cui all'art. 2, comma 1 lett. M), del D.Lgs. n. 167/2011. In tal caso il periodo di preavviso di cui all'art. 2118 c.c. – richiesto dal citato art. 2, comma 1 lett. M) e decorso il quale il rapporto potrà ritenersi risolto – non potrà che decorrere, se non dal termine del periodo di formazione, dal termine dei periodi di divieto di licenziamento sopra indicati.

Apprendistato per lavoratori in mobilità

interpello n. 21 del 1 agosto 2012

ANCL - associazione nazionale dei consulenti del lavoro

L. n. 604/1966; L. n. 223/1991; D.Lgs. n. 167/2011

- corretta interpretazione dell'art. 7, comma 4, D.Lgs. n. 167/2011, recante la disciplina delle assunzioni di lavoratori in mobilità effettuate con la tipologia contrattuale dell'apprendistato.
- se, nelle ipotesi sopra prospettate, sia possibile prescindere dal rispetto dei limiti di età fissati, per le diverse forme di apprendistato, dagli articoli 3, 4 e 5 contenuti nel medesimo decreto.

Ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011, nei confronti dei lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato trovano applicazione, in deroga all'art. 2, comma 1, lett. M) dello stesso decreto, sia la disciplina in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. n. 604/1966, sia il regime contributivo agevolato *ex* art. 25, comma 9, nonché l'incentivo disciplinato dall'art. 8, comma 4,L. n. 223/1991.
Ne consegue che, nelle ipotesi menzionate, troverà esclusiva applicazione il regime contributivo agevolato di cui alla L. n. 223/1991 per i periodi indicati dalla medesima legge mentre, al termine degli stessi, troverà applicazione la normale contribuzione prevista per i lavoratori subordinati non apprendisti. Resta ferma, tuttavia, in favore del datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato e sul quale conseguentemente grava l'onere della formazione, la possibilità di fruire – per tutto il periodo di formazione – dell'istituto del sottoinquadramento o, in alternativa, della progressione retributiva in misura percentuale, secondo quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento ai sensi dell'art. 2 lett. C) del D.Lgs. n. 167/2011.
Alla luce delle disposizioni normative sopra esaminate e in linea con le osservazioni svolte, si evince pertanto che la disciplina relativa alla assunzione tramite apprendistato dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità costituisce disciplina speciale e pertanto tale tipologia contrattuale può essere utilizzata a prescindere dal requisito dell'età anagrafica posseduto dal lavoratore al momento dell'assunzione. Del resto, considerata l'età dei lavoratori normalmente iscritti nelle citate liste, una diversa interpretazione non consentirebbe un efficace e diffuso utilizzo dell'apprendistato anche per i lavoratori in mobilità.
Fermo restando quanto sopra va tuttavia evidenziato che, rispetto ai lavoratori in mobilità in possesso dei requisiti anagrafici previsti per ciascuna tipologia contrattuale, i datori di lavoro potranno evidentemente scegliere se ricorrere alla normale disciplina dell'apprendistato – applicando i relativi sgravi e modalità di recesso al termine del periodo di formazione – o quella speciale sopra descritta.

Apprendistato professionalizzante durata formazione e previsioni collettive

interpello n. 34 del 19 ottobre 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 167/2011

Se siano legittime quelle clausole della contrattazione collettiva – ad esempio art. 14, punto 3, dell'accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo del 17 aprile 2012 – che prevedono una riduzione dell'impegno formativo in caso di verifica del piano formativo individuale (pfi) ad opera dell'ente bilaterale e – nell'esempio in questione – del rispetto integrale delle condizioni di cui all'art. 1, comma 5, del medesimo accordo che richiede l'integrale applicazione delle disposizioni del presente contratto ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazioni continua (…).

Alle parti sociali è affidata l'individuazione, tra l'altro, della durata della formazione ma ciò esclusivamente in funzione della età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire. In altri termini è possibile prevedere che la durata standard del monte ore formativo sia ridotta, ad esempio, se il lavoratore abbia 29 anziché 18 anni o qualora abbia avuto esperienze professionali analoghe a quella oggetto del contratto di apprendistato. Non appare invece in linea, né con le disposizioni del D.Lgs. n. 167/2011, né con i principi costituzionali di parità di trattamento, né con quelli comunitari sulla libera concorrenza prevedere una riduzione del monte ore di formazione esclusivamente basandosi su elementi del tutto estranei alla età dell'apprendista o al fabbisogno formativo utile al raggiungimento della qualifica contrattuale. Le riduzioni previste dalla contrattazione collettiva in funzione della semplice validazione del pfi da parte dell'ente bilaterale o alla adesione allo stesso ente non possono pertanto ritenersi efficaci sotto il profilo pubblicistico. Ne consegue che, in tali ipotesi, il personale ispettivo potrà correttamente impartire il provvedimento di disposizione di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 167/2011, qualora ne ricorrano tutte le condizioni, ordinando una integrazione del pfi e della formazione non effettuata.

Apprendistato e assenza di regolamentazione collettiva

interpello n. 04 del 5 febbraio 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 167/2011; L. n. 92/2012

- Corretta interpretazione della disciplina in materia di apprendistato contenuta nel D.Lgs. n. 167/2011.
- Possibilità di sottoscrivere un contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere nei casi in cui un'azienda non applichi un CCNL, bensì un contratto individuale plurimo e, nel settore di attività della stessa manchi, altresì, un accordo interconfederale che disciplini la materia

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. Tale orientamento è peraltro in linea con la scelta del legislatore di favorire l'apprendistato quale principale strumento per lo sviluppo professionale del lavoratore, individuando tale istituto come la modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro (così art. 1, comma 1 lett. B, L. n. 92/2012).

Apprendistato stagionale e oneri di stabilizzazione

interpello n. 05 del 5 febbraio 2013

Federalberghi

D.Lgs. n. 167/2011

- Corretta interpretazione dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011, che introduce una particolare disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere da svolgersi "in cicli stagionali".
- Compatibilità della disposizione indicata – secondo cui "per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato" – con le previsioni sull'onere di stabilizzazione del personale apprendista ai fini dell'assunzione di nuovi lavoratori con tale tipologia contrattuale.

Gli oneri di stabilizzazione in questione sono attualmente disciplinati sia dall'art. 2, comma 1 lett. l), del D.Lgs. n. 167/2011, che rinvia alle scelte operate al riguardo dalle parti sociali, sia dall'art. 2, comma 3 bis, dello stesso decreto, secondo il quale "l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro". I rapporti tra le due diverse fonti sono stati già chiariti con circ. n. 18/2012 del ministero del lavoro, con la quale è stato precisato l'ambito di operatività delle discipline in questione in relazione alla dimensione aziendale. A fronte di tali discipline l'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011, in relazione ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali rimette alla contrattazione collettiva, come già evidenziato, l'individuazione di "specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato".
In sostanza, in tale ambito, il legislatore ha dunque voluto assegnare alle parti sociali un'ampia possibilità di regolamentazione della tipologia contrattuale proprio in ragione delle particolarità del settore, addirittura derogando al principio dell'art. 1 del D.Lgs. n. 167/2011 secondo il quale il contratto di apprendistato "è un contratto di lavoro a tempo indeterminato". Sulla base delle citate particolarità ma anche tenendo conto della evidente incompatibilità di tale disciplina con le previsioni di ordine generale sulla "stabilizzazione" degli apprendisti, si ritiene che le stesse non possano ritenersi applicabili anche nell'ambito delle attività stagionali. In tal caso, ai lavoratori apprendisti potranno invece trovare applicazione le discipline contrattuali che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro.

Contribuzione delle ore di formazione esterna non retribuite per gli apprendisti

interpello n. 22 del 11 agosto 2016

Consiglio nazionale dell'Ordine dei Commercialisti e degli Esperti Contabili

D.Lgs. n. 81/2015

- **calcolo della contribuzione dovuta per le ore di formazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato** della prima tipologia (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore).
- quale sia il regime contributivo per le ore di formazione interna retribuite nella misura del 10% e per le ore non retribuite di formazione esterna, ipotizzando, in tale ultimo caso, una contribuzione figurativa a carico dell'Istituto previdenziale.

nell'ambito della disciplina del contratto di apprendistato del primo tipo, l'art. 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 disponga che "*per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta*", ferme restando le diverse previsioni dei contratti collettivi.
Considerato che il Legislatore ha previsto espressamente la possibilità di corrispondere una retribuzione inferiore rispetto all'importo dovuto in ragione del contratto collettivo, **il reddito minimo imponibile sul quale calcolare l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro dovrà essere necessariamente individuato nella retribuzione così determinata**, salvo le diverse previsioni sul punto del contratto collettivo di riferimento.
Per le ore di formazione esterna il datore di lavoro è invece del tutto esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo, con conseguente esclusione dell'obbligo di versamento contributivo. Al riguardo non si può tuttavia ritenere configurabile un diritto all'accreditamento di una contribuzione figurativa, atteso che la stessa è prevista dal Legislatore in casi tassativi con idonea copertura finanziaria."

Assunzione di apprendisti durante un contratto di solidarietà difensiva

interpello n. 21 del 11 agosto 2016

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

D.Lgs. n. 148/2015; D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033

- corretta interpretazione delle disposizioni di cui agli artt. 1, 2 e 21, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 148/2015, recante il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.
- In particolare l'istante chiede se, alla luce delle disposizioni sopra richiamate, **in costanza di contratto solidarietà difensivo sia possibile assumere nuovo personale con contratto di apprendistato**

la funzione primaria del contratto di solidarietà difensivo consiste, come anticipato, nel mantenimento dei livelli occupazionali, finalità che va contemperata con la possibile insorgenza, nel periodo di solidarietà, di ulteriori esigenze lavorative.
Al riguardo va osservato che il D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033, all'art. 4, già contempla la possibilità di fronteggiare sopravvenute e temporanee esigenze di maggior lavoro, operando una minore riduzione dell'orario di lavoro del personale interessato rispetto a quanto originariamente pattuito, in base ad una espressa previsione contenuta nel contratto di solidarietà.
Tuttavia, **si può verificare l'ipotesi in cui tali esigenze di maggior lavoro possano essere soddisfatte soltanto da lavoratori con mansioni non disponibili nell'organico aziendale, la cui assunzione è, evidentemente, funzionale anche al superamento della condizione di difficoltà che ha dato causa all'intervento di integrazione salariale**.
Ricorrendo tali presupposti appare quindi possibile procedere a nuove assunzioni in costanza di solidarietà difensiva anche mediante l'attivazione di un contratto di apprendistato, sempreché si riscontrino, in tale ultimo caso, anche gli ulteriori requisiti di legge. In particolare, andrà osservato il rapporto che deve sussistere, ai sensi dell'art. 42, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, tra apprendisti assunti e maestranze specializzate e qualificate, restando ad ogni modo ferma la necessità che datore di lavoro o i suoi dipendenti abbiano l'esperienza e le competenze necessarie a garantire che l'apprendista riceva una formazione adeguata rispetto alle finalità dell'apprendistato."

Apprendistato e diritto di precedenza di ex tempo determinato

interpello n. 2 del 9 agosto 2017

Confcommercio

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

disciplina del diritto di precedenza dei lavoratori a termine in caso di assunzioni a tempo indeterminato: se possano o meno costituire violazione del predetto diritto di precedenza di un lavoratore a tempo determinato sia l'ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo del contratto di apprendistato stipulato con un lavoratore già in forza presso la stessa azienda, sia la nuova assunzione, con contratto di apprendistato, di un altro lavoratore.

In primo luogo, occorre muovere dalla lettura del richiamato articolo 24, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, ai sensi del quale "*salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine*.".

In proposito, va ricordato che l'apprendistato si configura come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, connotato dall'obbligo – posto in capo al datore di lavoro – di impartire la formazione all'apprendista al fine di consentire a quest'ultimo di acquisire le competenze necessarie all'inserimento nel mondo del lavoro e una propria qualificazione professionale, attraverso una puntuale declinazione di tali obiettivi nell'ambito del piano formativo individuale.

Tenuto conto che l'apprendistato viene qualificato come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 41, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015), appare corretto ritenere che anche le assunzioni con tale tipologia contrattuale possano rientrare nell'ambito di quelle contemplate nell'articolo 24.

In ragione di quanto sopra, in relazione al primo quesito prospettato dall'istante va esclusa la violazione dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015 atteso che ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza rileva il momento dell'assunzione dell'apprendista, che si realizza con l'attivazione del contratto di apprendistato e non con la successiva fase di naturale prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

Per quanto invece attiene al secondo quesito sottoposto a questo Ministero, una nuova assunzione con contratto di apprendistato andrà comunque considerata in relazione al diritto di precedenza vantato dal lavoratore a tempo determinato. In particolare, si ritiene che non ricorra la violazione del diritto di precedenza qualora il lavoratore risulti già qualificato per la mansione oggetto del contratto di apprendistato in virtù dei pregressi rapporti di lavoro a tempo determinato. E ciò in coerenza con quanto già chiarito con risposta ad interpello n. 8/2007 e con la circolare ministeriale n. 5/2013.

In definitiva, in linea con le osservazioni innanzi esposte e ferme restando eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi ai sensi del comma 1 del citato articolo 24, si ritiene che non possa integrare la violazione del diritto di precedenza sia la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione, non trattandosi di una nuova assunzione, sia la nuova assunzione di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.

Assunzione di apprendisti durante un contratto di solidarietà difensiva

interpello n. 5 del 30 novembre 2017,

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Art. 47, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015

- corretta interpretazione dell'articolo 47, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015 concernente le ipotesi di assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.
- se l'obbligo di erogazione della formazione di base e trasversale, sancito dall'articolo 44, comma 3, del decreto legislativo innanzi citato sia ascrivibile al datore di lavoro anche laddove quest'ultimo proceda all'assunzione di soggetti di età maggiore di 29 anni che, a seguito di pregresse esperienze lavorative, abbiano già avuto modo di acquisire la suddetta formazione, ovvero nelle ipotesi di assunzione di lavoratori che abbiano già seguito percorsi formativi nell'ambito di un precedente contratto di apprendistato professionalizzante.

L'articolo 44, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di formazione, che "*La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio* [...]". In proposito, le Linee Guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante (adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014) hanno specificato che la formazione di base e trasversale deve indicativamente avere come oggetto una serie di competenze di carattere "generale" che prescindono dalla specificità delle mansioni svolte. In particolare, le Linee Guida richiamano, indicativamente, nozioni riguardanti l'adozione di comportamenti sicuri, l'organizzazione e la qualità aziendale, la capacità relazionale e comunicazionale, le competenze digitali, sociali e civiche, nonché alcuni elementi di base della professione. **Si può, pertanto, ritenere che tale formazione, proprio in ragione dei suoi contenuti, risulti ultronea per quei soggetti che abbiano già acquisito le citate nozioni di base in ragione di pregresse esperienze lavorative.** Tale soluzione appare coerente con le finalità perseguite dallo stesso comma 3 dell'articolo 44 citato, il quale richiede che la regolamentazione dell'offerta formativa pubblica debba tenere conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. Va, peraltro, considerato che l'articolo 47, comma 4, descrive una fattispecie di apprendistato professionalizzante del tutto peculiare, caratterizzata dalla finalità primaria, tipica delle misure di politica attiva, di assicurare il reinserimento di soggetti momentaneamente estromessi dal mercato del lavoro, a prescindere dalla loro età anagrafica. In considerazione di tale aspetto, questo Ministero, con risposta ad interpello n. 21/2012, ha già avuto modo di evidenziare che la possibilità di assunzione tramite apprendistato dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (possibilità adesso estesa anche ai beneficiari del trattamento di disoccupazione) costituisca una disciplina speciale. Analogamente si deve ritenere ultronea l'erogazione di tale formazione nell'ambito di un nuovo contratto di apprendistato professionalizzante, nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di attestazione formale dell'acquisizione delle competenze di base e trasversali, in conformità ai contenuti sanciti dalle citate Linee Guida e dalla normativa regionale di riferimento, anche in virtù di un precedente contratto di apprendistato.

Associato in partecipazione e attività di tutor

interpello n. 49 del 5 giugno 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.M. 28 febbraio 2000, n. 22

Possibilità, per l'associato in partecipazione nelle imprese artigiane ed in quelle con meno di quindici dipendenti, di affiancare l'apprendista come tutor.

Ferme restando le specifiche indicazioni dettate al riguardo dalle regioni o dalla contrattazione collettiva, non si ritiene compatibile il rapporto di associazione in partecipazione con il ruolo di tutor, dovendosi far riferimento a quanto già indicato dal citato D.M. 28 febbraio 2000, n. 22.

Associazione in partecipazione comunicazione di proroga del rapporto

interpello n. 67 del 31 luglio 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 296/2006; art. 2549 c.c.; D.M. 30/10/2007

Proroga dei contratti di associazione in partecipazione stipulati prima del 31/12/2006 con la clausola di durata annuale e proroga tacita di anno in anno, se sia necessario comunicare al servizio competente le eventuali proroghe successive.

Il concetto di proroga che fa scattare l'obbligo di effettuare la comunicazione obbligatoria è stato, peraltro, puntualmente definito nella nota prot. N. 8371 del 21/12/2007 di questo dicastero nella quale si chiarisce che si ha proroga in tutti i casi di rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) e di tirocinio o altra esperienza assimilata che si prolunghi oltre il termine inizialmente fissato, senza che sia intervenuta una trasformazione del contratto medesimo.
Dalla data di entrata in vigore delle suddette novità normative, pertanto, l'eventuale proroga di un contratto di associazione in partecipazione a tempo determinato con apporto di lavoro da parte dell'associato, dovrà essere necessariamente comunicata dall'associante al servizio competente (attualmente per via telematica) entro i cinque giorni successivi alla scadenza del termine originariamente fissato. Ai fini dell'insorgenza dell'obbligo comunicativo de quo non riveste alcun rilievo sostanziale il fatto che il contratto sia stato stipulato in data antecedente al 1 gennaio 2007, così come non è scriminante la circostanza che la proroga del termine avvenga in maniera espressa oppure tacita. Difatti l'elemento oggettivo, di per se sufficiente a far scattare tale obbligo, è rappresentato dal verificarsi dell'evento (nella fattispecie la proroga del termine originariamente fissato) in un periodo temporalmente successivo alla data di entrata in vigore dell'obbligo stesso, in ossequio al noto principio del tempus regit actum. Sotto il profilo della sanzionabilità dell'obbligo in questione si ribadisce quanto indicato nella nota ministeriale prot. N. 440 del 4 gennaio 2007 ovvero che sono punibili soltanto le condotte connesse all'omesso o al ritardato invio della comunicazione di proroga intervenute successivamente all'11 gennaio 2008, data in cui è entrato in vigore il D.M. 30/10/2007 che ha definito il modello unificato lav col quale procedere all'invio della comunicazione stessa.

Prorogabilità dei co.co.co.

Nota n. 595 del 11 maggio 2005

Ordine dei consulenti del lavoro di Torino

D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 251/2004

Proroga dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa (art. 86, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 251/2004)

L'art. 86, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 collega la prorogabilità (comunque non oltre il 24 ottobre 2005) dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa già in essere alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003 (24 ottobre 2003) a specifici "accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale". Ai fini della applicabilità della proroga, l'espresso riferimento legislativo alla "sede aziendale" ed alle "istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale" non consente di riconoscere efficacia ai fini della proroga all'accordo concluso a livello nazionale, in quanto lo spirito della norma esige che l'accordo sindacale di transizione verso il nuovo regime sia contrattato a livello aziendale.il richiamo alle istanze sindacali aziendali esige pertanto che la negoziazione venga effettuata in ogni caso in ambito aziendale, eventualmente da rappresentanze costituite ad hoc. Ciò in ragione del fatto che istanze sindacali esterne all'azienda non siano in grado di apprezzare e valutare in modo idoneo le peculiarità proprie della singola realtà aziendale.
Per quanto concerne l'ambito di applicazione della proroga, va rilevato che la ratio dell'art. 86, comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003 è, chiaramente, quella di rimettere alla volontà delle parti, in sede sindacale, l'eventualità di una proroga dei contratti di co.co.co. In essere alla data del 23 ottobre 2003. L'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 251/2004, intervenendo nel corpo della norma per stabilire un termine fisso, uguale per tutti, riguardo alla proroga mediante accordi aziendali, non "riapre" il termine iniziale della fase di contrattazione sindacale la quale, dunque, andava necessariamente avviata entro e non oltre il 24 ottobre 2004, data ultima (improrogabile) di scadenza dei contratti di co.co.co. Non utilmente prorogati.
Con riferimento alla possibilità per le aziende di "beneficiare delle riduzioni contributive nell'ipotesi in cui nell'accordo aziendale venga previsto, nel rispetto delle condizioni soggettive e oggettive, la conversione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa in contratti di apprendistato ovvero in altre formule contrattuali che consentano un risparmio contributivo", va evidenziato che il riferimento all'istituto della conversione appare inappropriato.infatti, l'eventuale accordo aziendale si sarebbe dovuto limitare a determinare le modalità di transizione delle collaborazioni in atto "o verso il lavoro a progetto, così come disciplinato dal D.Lgs. n. 276/2003 o verso una forma di rapporto di lavoro subordinato che può essere individuata fra quelle disciplinate dal nuovo regime dei rapporti di lavoro previsti dal medesimo D.Lgs. n. 276/2003 (…) ma anche già disciplinate (…)" (cfr. Circolare ministero del lavoro e politiche sociali n. 1/2004).pertanto non si tratta di una conversione del rapporto originario, bensì di un accordo di transizione verso il nuovo regime, in cui si determina la cessazione del vecchio rapporto di collaborazione e l'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro (a condizione della sussistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi richiesti dalla legge), con conseguente applicazione ex nunc degli eventuali benefici previsti dalla legge.
Va dunque rilevato che non è possibile concedere ex tunc benefici contributivi ai datori di lavoro che hanno ricondotto rapporti di collaborazione scaduti ed erroneamente prorogati, in contratti agevolati o comunque incentivati (come ad es. Apprendistato o inserimento). Ostano ad una simile soluzione molteplici e decisive

argomentazioni: in primo luogo, ne risulterebbe una lettura incostituzionale della norma, sotto il profilo della oggettiva discriminazione fra aziende (chi ha utilmente prorogato e chi non potendo prorogare ha tempestivamente provveduto alla conversione), illegittima ai sensi dell'art. 3 cost.;in secondo luogo, la non sostenibile riconduzione de plano di rapporti di natura autonoma (avviati o proseguiti nelle forme della co.co.co.) In rapporti ab initio di tipo subordinato.

Sanzioni per disconoscimento di un co.co.co.

Nota n. 5220 del 18 ottobre 2006

Ordine nazionale dei consulenti del lavoro

D.P.R. n. 1124/1965; D.Lgs. n.124/2004

Applicabilità o meno al datore di lavoro delle sanzioni in materia di libri e documenti obbligatori, previste dal D.P.R. n. 1124/1965 e successive integrazioni e modifiche, in caso di disconoscimento di un contratto di lavoro a progetto

L'obbligo di registrazione sul libro matricola riguarda anche le predette categorie di lavoratori. Per quanto concerne il libro di paga, diversamente da quanto previsto per i lavoratori subordinati, nel caso dei collaboratori coordinati e continuativi o a progetto non sussiste detto obbligo di registrazione la quale, se effettuata, può comunque contenere anche solo il totale dei compensi erogati, gli oneri contributivi e fiscali addebitati al lavoratore e le detrazioni fiscali applicate, atteso che la registrazione delle presenze non ha ragione di esistere in quanto, per i lavoratori parasubordinati, non è previsto un collegamento diretto tra importi erogati e tempo della prestazione.ciò stante, pertanto, pur in presenza di una registrazione del collaboratore sui libri obbligatori dette registrazioni, a seguito di disconoscimento, sarebbero inesatte, con conseguente applicazione della sanzione amministrativa da € 25 ad € 154 (art. 195 D.P.R. n. 1124/1965 e succ. Modif.), violazione peraltro ammessa a diffida – e quindi sanabile – ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n.124/2004.

Co.co.co. per autisti e personale addetto alle scorte tecniche

interpello n. 11 del 13 febbraio 2007

Collegio dei ragionieri e periti commerciali di piacenza

D.Lgs. n. 285/1992 (codice della strada); D.M. 18 luglio 1997; D.Lgs. n. 276/2003; D.M. 18 marzo 2005

Ammissibilità, pur dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003, del contratto di collaborazione coordinata e continuativa senza progetto per gli autisti e personale addetto alle scorte tecniche di cui al D.M. 18 luglio 1997 e relativo allegato disciplinare, emanato dal ministero delle infrastrutture e dei trasporti di concerto con il ministero dell'interno, in attuazione dell'art. 16 del D.Lgs. n. 285/1992 (codice della strada) e successive modificazioni ed integrazioni

Dalla interpretazione letterale e sistematica dell'art. 61 D.Lgs. n. 276/2003 risulta chiara la natura esaustiva dell'elencazione delle prestazioni, dei rapporti e delle attività di collaborazione escluse dalla obbligatoria riconducibilità ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, con la conseguente conclusione della inammissibilità di una legittima stipulazione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa senza progetto da parte di personale addetto al servizio di scorte tecniche. Si rileva che, pur essendo stato il disposto di cui all'art. 2, comma 1, lett. G4) dell'originario D.M. 18 luglio 1997 integralmente trascritto nel D.M. 18 marzo 2005 e quindi successivo al D.Lgs. n. 276/2003, l'art. 4 delle disposizioni della legge in generale sancisce comunque che i regolamenti, ivi compresi i decreti ministeriali ed interministeriali di cui all'art. 17, comma 3,L. n. 400/1988 (come il D.M. In questione), non possono contenere norme contrarie alle disposizioni delle leggi, stabilendo così il principio generale della gerarchia delle fonti.
Pertanto, alla luce di quanto esposto, appare inammissibile, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003, la stipulazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa senza progetto da parte di autisti e personale addetto al servizio di scorte tecniche di cui al D.M. 18 marzo 2005.

Esclusione del contratto a progetto per i pensionati di anzianità

interpello n. 08 del 26 marzo 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 276/2003

Esclusione dal campo di applicazione della disciplina del contratto a progetto per i pensionati di anzianità, ossia se il raggiungimento dei requisiti della pensione di vecchiaia li possa fare annoverare, al pari dei pensionati di vecchiaia, tra i soggetti esclusi dal campo di applicazione della normativa in relazione al lavoro a progetto

Visto che l'art. 61, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003 esclude esplicitamente dalla riconduzione ad un progetto, programma, o fase di esso, i pensionati di vecchiaia e visto che le pensioni di anzianità al compimento dei requisiti di età previsti dalla legge sono trasformate in pensioni di vecchiaia; si può affermare che, qualora venga stipulato un contratto di collaborazione coordinata e continuativa con un percettore di pensione di anzianità che abbia raggiunto i requisiti di età della pensione di vecchiaia, tale contratto debba essere escluso dal campo di applicazione del lavoro a progetto e possa, quindi, essere redatto con le modalità già in uso prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003.

Interruzione di gravidanza e proroga del contratto di collaborazione

interpello n. 58 del 23 dicembre 2008

Istituto Superiore di Sanità

D.P.R. n. 1026/1976; D.Lgs. n. 276/2003; D.M. 12 luglio 2007

Applicazione o meno nei confronti delle collaboratrici coordinate e continuative, il cui contratto ha per oggetto la gestione di progetti di ricerca in ambito sanitario, della disposizione normativa di cui all'art. 4 del D.M. 12 luglio 2007.

Il diritto alla proroga del contratto, di cui al combinato disposto *ex* art. 4 D.M. 12 luglio 2007 e art. 66, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, non opera nei confronti della categoria di collaboratrici oggetto di interpello, nel caso in cui durante l'interdizione anticipata si verifichi l'interruzione della gravidanza prima del 180° giorno *ex* art. 12 D.P.R. n. 1026/1976.
Tale ipotesi, infatti, potendosi qualificare come malattia, rientra nell'ambito di applicazione del secondo comma dell'art. 66 D.Lgs. n. 276/2003, in quanto la disposizione di cui al comma 3 della stessa norma fa riferimento esclusivamente allo stato di gravidanza. Tale soluzione interpretativa appare peraltro applicabile a prescindere dalla durata residua del rapporto di collaborazione.

Incarico di collaborazione autonoma e contratto a progetto

interpello n. 65 del 23 dicembre 2008

Confcommercio

D.Lgs. n. 276/2003

Sussistenza o meno dei vincoli di cui agli artt. 61 e ss. Del D.Lgs. n. 276/2003, in materia di contratto a progetto, nel caso di conferimento di un incarico di collaborazione autonoma ad un soggetto, titolare di partita iva ed iscritto alla gestione separata INPS, che svolge un'attività non rientrante tra quelle per le quali sia prescritta l'iscrizione ad un albo o ad un ordine professionale.

Il soggetto titolare di partita iva può rendere prestazione lavorativa in regime di collaborazione coordinata e continuativa a progetto solo qualora la stessa non rientri nell'ambito dell'attività ordinaria svolta professionalmente. In tale caso il relativo compenso non andrà a costituire reddito da lavoro autonomo, ma rientrerà nell'alveo di cui al citato art. 47 T.U.I.R., senza obbligo di emettere fattura in quanto, trattandosi di reddito assimilato a quelli di lavoro dipendente, non è consentita l'applicazione dell'imposta per carenza del presupposto oggettivo.

Proroga collaborazione in caso di maternità

interpello n. 39 del 15 maggio 2009

Università degli studi di Padova

D.M. 12 luglio 2007

Sospensione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa per maternità, paternità, adozione o affidamento ed il connesso diritto alla proroga del rapporto. In particolare si chiede se per l'ateneo sussista o meno una obbligatorietà di proroga – prevista in 180 gg. Dal D.M. 12 luglio 2007 – anche nella ipotesi in cui venga meno l'utilità della prestazione resa dal collaboratore.

Se l'assenza per gravidanza incide negativamente nella realizzazione del progetto di lavoro, può considerarsi in linea con la ratio del contratto e con il principio di corrispettività dello stesso non corrispondere in tutto o in parte il compenso concordato ferme restando, come già evidenziato, le tutele di carattere indennitario previste dal D.M. 12 luglio 2007.

Contratti di insegnamento a titolo gratuito – cominicazioni obbligatorie ed INAIL

interpello n. 54 del 10 luglio 2009

Università cà foscari Venezia

L. n. 230/2005; decreto interministeriale 30 ottobre 2007

Adempimenti previsti a carico del datore di lavoro nelle ipotesi di stipulazione di contratti di insegnamento a titolo gratuito, *ex* art. 1, comma 10,L. n. 230/2005, in forma di collaborazione coordinata e continuativa.

Settore assistenza domiciliare e contratti di collaborazione

interpello n. 05 del 2 aprile 2010

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 276/2003

- Corretta interpretazione degli artt. 61 e ss. Del D.Lgs. n. 276/2003.
- Se sia legittimo il ricorso a rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nel settore dell'assistenza domiciliare ed ospedaliera, qualora si riscontrino le seguenti condizioni: - la prestazione è resa al domicilio del soggetto assistito ovvero presso strutture ospedaliere, in assenza di superiori ai quali il collaboratore debba rispondere in via gerarchica; - al collaboratore è riconosciuta ampia autonomia tecnica e metodologica; - il committente si limita ad impartire direttive di massima al collaboratore; - al collaboratore è riconosciuta la facoltà di non accettare singoli interventi di assistenza proposti dal committente nell'ambito del rapporto contrattuale.

Al fine di inquadrare l'attività lavorativa svolta dagli operatori addetti all'assistenza domiciliare e ospedaliera nell'ambito del lavoro subordinato o del lavoro autonomo, occorre tenere conto di tutte le circostanze del caso concreto, nonché delle specifiche modalità di svolgimento e di esecuzione della suddetta attività.
Del resto, indicazioni di carattere generale sulla applicazione delle norme in questione potrebbero non essere risolutive, considerata la complessità e la casistica delle fattispecie relative all'utilizzo delle collaborazioni a progetto. In proposito si richiama la nota prot. N. 25/i/0017286, in data 3 dicembre 2008, avente la finalità di reprimere il fenomeno delle collaborazioni fittizie, la quale ha ribadito che il requisito essenziale della subordinazione è desumibile dalle concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, a nulla rilevando altri elementi o indici di subordinazione che possono tutt'al più assumere valore o carattere meramente indiziario.
Con la predetta nota è stato chiarito, infatti, che gli indici sintomatici di subordinazione non costituiscono ostacolo al riconoscimento della natura autonoma del contratto oggetto di accertamento, a condizione ovviamente che il collaboratore stesso unilateralmente e discrezionalmente determini senza necessità di preventiva autorizzazione e successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa.
Nella fattispecie in esame, assume particolare rilievo la circostanza che il collaboratore concordi direttamente con il fruitore ultimo del servizio ogni profilo attinente la tipologia delle prestazioni necessarie, gli orari dell'assistenza, la durata presumibile della stessa, come pure che il collaboratore possa accettare o meno gli incarichi proposti dalla cooperativa. In tale quadro, fermo restando quanto sopra, sembrerebbe dunque potersi propendere per un'effettiva autonomia del rapporto tra collaboratore e cooperativa.
Si deve però anche sottolineare la necessità – pena la presunzione di subordinazione – della predeterminazione, fra le parti, degli specifici progetti o programmi di lavoro o fasi di esso cui è riconducibile la collaborazione nonché la puntuale descrizione, in sede contrattuale, di esso e degli altri elementi indicati dall'art. 62 D.Lgs. n. 276/2003.
Non va poi tralasciato il profilo dei rapporti intercorrenti tra la cooperativa, quale erogatore del servizio di assistenza ed i singoli soci, rispetto ai quali la cooperativa è tenuta ad esercitare una attività di coordinamento, impartendo anche minime direttive, senza dunque limitarsi a fornire gli assistenti. Considerata la impossibilità, in questa sede, di valutazioni su casi determinati, nonché – come detto – la necessità, ai fini della corretta qualificazione dei rapporti, di tenere conto di tutte le circostanze del caso concreto e delle specifiche modalità di svolgimento e di esecuzione della suddetta attività, pare particolarmente raccomandabile – specialmente in casi come quelli prospettati – il ricorso allo strumento della certificazione, su istanza volontaria e congiunta, dei contratti in base alle disposizioni di cui agli articoli 75 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003.

Collaborazioni e associazioni sportive dilettantistiche

interpello n. 22 del 9 giugno 2010

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

art. 2070 c.c.; D.P.R. n. 917/1986 ; L. n. 266/1991; L. n. 289/2002; l. 292/2002; D.M. Del 15 marzo 2005

Collaborazioni coordinate e continuative instaurate, ai sensi dell'art. 90 commi 3 e 23 l. 292/2002, nell'ambito delle associazioni e società sportive dilettantistiche:

- Se sussista l'obbligo di comunicazione preventiva al competente centro per l'impiego dei contratti di collaborazione con tecnici ed atleti e se gli stessi debbano essere riportati sul libro unico;
- Se, nei confronti dei tecnici, le associazioni e società sportive dilettantistiche debbano versare i contributi all'enpals;
- Se, nei confronti dei pubblici dipendenti che svolgano gratuitamente la loro prestazione, debbano essere rispettati gli obblighi di cui all'art. 4 L. n. 266/1991 e, in caso di risposta negativa, se debbano essere riportati nel libro unico qualora percepiscano rimborsi ai sensi dell'art. 67, comma 1 lett. M), D.P.R. n. 917/1986.
- Quale CCNL è tenuta ad applicare una associazione/società sportiva dilettantistica, nell'ipotesi di assunzione di dipendenti.

- Le associazioni e società sportive dilettantistiche che stipulano contratti di collaborazione di cui all'art. 90 della L. n. 289/2002 sono comunque tenute all'obbligo di comunicazione preventiva al competente centro per l'impiego.
- In relazione ai compensi erogati da organismi sportivi dilettantistici nei confronti dei tecnici, si deve ricordare che, in base al D.M. Del 15 marzo 2005 gli impiegati, operai, istruttori e addetti agli impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi, a prescindere dalla natura giuridica – subordinata, parasubordinata o autonoma – del rapporto di lavoro sono ricompresi nell'ambito di applicazione della disciplina dell'obbligo di iscrizione all'enpals. Vale, anche per queste figure, l'applicazione del citato art. 67, comma 1 lett. M), D.P.R. n. 917/1986 (T.U.I.R.) Laddove ne sussistano i presupposti già sopra richiamati.
- Quanto alle prestazioni dei pubblici dipendenti ai sensi dell'art. 90, comma 23, L. n. 289/2002, è opportuno sottolineare che tali collaborazioni, in quanto disciplinate dalla predetta normativa, non sembrano rientrare nell'ambito di applicazione della legge sul volontariato. Quest'ultima appare infatti riferibile esclusivamente alle associazioni aventi i requisiti di cui all'art. 3 della L. n. 266/1991 e dunque non sembra suscettibile di estensione analogica. I rimborsi percepiti dovranno pertanto essere riportati nel libro unico del lavoro, secondo quanto chiarito dallo scrivente ministero nel vademecum sezione b, risposta n. 24, in cui si precisa che si deve distinguere a tal fine fra una prestazione resa in regime di collaborazione coordinata e continuativa, che dovrà essere sempre iscritta sul libro unico del lavoro e l'esecuzione di mansioni o servizi di carattere istituzionale che caratterizza i soci delle associazioni sportive dilettantistiche iscritte nelle rispettive federazioni, non soggette ad obblighi di registrazione.
- Per quanto riguarda l'individuazione del CCNL di categoria in caso di assunzione di dipendenti – nell'evidenziare la congruità, nel caso di specie, di una applicazione del CCNL di categoria impianti sportivi e palestre – va evidenziato che il consolidato orientamento giurisprudenziale ritiene non più applicabile l'art.

2070, comma 1, c.c. Che permetteva di determinare il CCNL in base alla attività effettivamente esercitata dall'imprenditore (v. Sent. Cass. Civ. Sez. Lav. Del 09.05.2003, n. 7157; sent. Cass. Civ. Sez. Lav. Del 05.05.2004, n. 8565; sent. Cass. Civ. Sez. Lav. Del 13.05.2009, n. 16340). Ciò premesso, si deve far riferimento alla concreta volontà delle parti desumibile dal contratto individuale ovvero dall'applicazione continuata e non contestata di un certo CCNL.

Obbligo contributivo lavoratori a progetto non residenti in italia

interpello n. 12 dell'8 marzo 2011

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

Regolamento (ce) n. 883/2004, come modificato dal regolamento (ce) n. 988/2009 e regolamento (ce) n. 987/2009 che, dal 1 maggio 2010, hanno sostituito i regolamenti cee n. 1408/1971 e n. 574/1972

Obblighi contributivi per i collaboratori a progetto che non risiedono in italia. In particolare si chiede se:

- L'onere del versamento contributivo sia a carico del datore di lavoro o del collaboratore;
- Gli organi competenti dello stato membro possano agire direttamente dei confronti del committente italiano per i versamenti contributivi dovuti;
- Nell'ipotesi di lavoratore autonomo residente in uno stato membro e tenuto al versamento contributivo presso l'INPS, il relativo obbligo ricada anche sul committente;
- Vi sia la possibilità di stipulare un'apposita convenzione a livello centrale tra l'INPS e gli enti competenti dello stato membro per disciplinare le modalità di versamento dei contributi eventualmente dovuti da parte del committente italiano.

Alla luce delle disposizioni sopra citate è possibile fornire le risposte ai quesiti prospettati dall'interpellante nei seguenti termini:

- L'onere del versamento contributivo, nel caso di collaborazioni a progetto, è a carico del datore di lavoro, salvo accordo contrario tra le parti, ai sensi dell'art. 21 del regolamento di applicazione;
- Il recupero di contributi dovuti ad uno stato membro può essere effettuato dall'istituzione corrispondente di altro stato membro secondo le procedure seguite da quest'ultimo (art. 84 del regolamento di base);
- Nel caso in cui al lavoratore comunitario sia applicabile la legislazione italiana, le parti dovranno rispettare le specifiche disposizioni previste da questa stessa legislazione con riferimento alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato;
- La possibilità di stipulare convenzioni a livello centrale tra INPS e istituzioni competenti degli stati membri rientra nelle valutazioni dell'istituto e come tale non può formare oggetto di interpello.

Lavoratori dello spettacolo con contratto di collaborazione e obbligo contributivo

interpello n. 13 dell'8 marzo 2011

Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili

L. n. 33/1980; L. n. 449/1997

Trattamento previdenziale ed assistenziale dei lavoratori dello spettacolo assunti con contratto di collaborazione a progetto, anche con riferimento al diritto agli assegni per il nucleo familiare.

Per quanto concerne l'assicurazione enpals, si ribadisce che il versamento contributivo è riferito esclusivamente alla contribuzione pensionistica per invalidità, vecchiaia e superstiti (ivs) e l'aliquota contributiva è allineata a quanto previsto nella gestione INPS ed equiparata tra lavoratori autonomi e subordinati. All'INPS sono, invece, dovute le contribuzioni c.d. Minori in quanto, a far data dal 1 gennaio 1980, la L. n. 33/1980 ha trasferito a tale istituto le competenze relative ai contributi di malattia e maternità. Riguardo ai lavoratori assunti con contratto di collaborazione a progetto (fattispecie contrattuale ammissibile nel settore dello spettacolo, come peraltro evidenziato da questo ministero con nota prot. N. 25/segr/0004256 del 16 maggio 2006), vanno poi formulate alcune precisazioni. In particolare, gli artisti che prestano la loro opera senza vincolo di subordinazione sono soggetti a contribuzione INPS solo per l'indennità economica di maternità. Con riferimento ai contributi INPS per l'indennità di disoccupazione (ds), per il trattamento di fine rapporto (tfr) nonché per la cassa unica assegni familiari (cuaf), gli stessi sono dovuti solo per il personale appartenente al settore dello spettacolo assunto con vincolo di subordinazione, restandone pertanto esclusi i collaboratori a progetto. Per quanto concerne la questione relativa agli assegni per il nucleo familiari, si ricorda che dal 1 gennaio 1998 è stata istituita presso l'INPS la tutela dell'anf (L. n. 449/1997, art. 59, comma 16) esclusivamente per i lavoratori che non siano pensionati e non siano iscritti ad altra forma obbligatoria. Da ciò consegue che la corresponsione degli assegni per il nucleo familiare ai lavoratori assunti con contratto a progetto nel settore dello spettacolo rimane di competenza dell'enpals, quale ente previdenziale cui gli stessi sono obbligatoriamente iscritti.

Corretto Ccnl per derogare presunzioni collaborazioni ex art. 2 del D.L.vo n. 81/2015

interpello n. 27 del 15 dicembre 2015

Assocontact

D.L.vo n. 81/2015

- corretta interpretazione dell'art. 2, comma 2 lett. a), D.L.vo n. 81/2015.
- quali siano gli elementi necessari per qualificare l'accordo collettivo previsto dalla disposizione citata come accordo stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'esclusione di cui all'art. 2, comma 2, D.L.vo n. 81/2015 opera in relazione alle sole collaborazioni che trovano puntuale disciplina in accordi sottoscritti da associazioni sindacali in possesso del maggior grado di rappresentatività determinata all'esito della valutazione comparativa degli indici summenzionati.
Di converso, l'eventuale applicazione di un diverso contratto collettivo non impedirà l'applicazione dell'art. 2 citato cosicché, a partire dal 2016, ai rapporti di collaborazione "*che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*" – ancorché disciplinati da un contratto collettivo (evidentemente privo dei requisiti in questione) – si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Collaborazioni rese in favore di enti e federazioni sportive

interpello n. 6 del 27 gennaio 2016

CONI e ANCL

D.Lgs. n. 81/2015

- ambito di applicazione dell'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 concernente le tipologie di collaborazioni escluse dalla presunzione di subordinazione di cui al comma 1 della medesima disposizione.
- se il dettato normativo di cui alla lett. d) della citata disposizione possa essere riferito anche al CONI, alle Federazioni Sportive Nazionali, alle discipline associate e agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dallo stesso CONI.

In forza di una lettura in chiave sistematica delle norme sopra riportate, nonché in ragione delle motivazioni che hanno indotto il Legislatore del tempo a riconoscere tale regime agevolato, si ritiene che nell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 2, lett. d) D.Lgs. n. 81/2015 debbano essere ricomprese non solo le collaborazioni coordinate e continuative rese in favore delle Associazioni sportive e delle Società sportive dilettantistiche ma anche quelle rese in favore del CONI, delle Federazioni Sportive nazionali, delle discipline associate e degli Enti di promozione sportiva.

Pertanto, si ritiene che esulino dall'applicazione della presunzione di subordinazione stabilita dall'art, 2 comma 1, in esame, anche le collaborazioni sportive rese in favore di tali ultimi organismi."

Scambio di manodopera tra coltivatori diretti e coloni-mezzadri

interpello n. 06 del 3 marzo 2011

Copagri (confederazione produttori agricoli)

art. 2082 c.c.; art. 2083 c.c.; art. 2139 c.c.; Art. 2147; Art. 2150 c.c.; Art. 2164 c.c.; art. 2167; art. 2169 c.c.; L. n. 1047/1957; L. n. 756/1964; L. n. 203/1982; D.Lgs. n. 99/2004

Possibilità di effettuare scambio di manodopera tra coltivatori diretti e coloni-mezzadri che abbiano o meno la qualifica di imprenditore agricolo professionale *ex* art. 1 D.Lgs. n. 99/2004.

Quanto allo scambio di manodopera tra coltivatori diretti la risposta al quesito è senz'altro positiva, in quanto già chiarita dalla normativa; occorre tuttavia verificare la sussistenza della qualità di piccolo imprenditore agricolo anche con riguardo ai coloni e mezzadri, per i contratti ancora in essere *ex* L. n. 756/1964 e L. n. 203/1982.
Sul punto si richiama anzitutto quanto già chiarito in passato da questo ministero con circolare 24 aprile 1950 n. 14212 secondo cui: i piccoli imprenditori coltivatori diretti sono, di massima, gli agricoltori che esercitano le imprese prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della propria famiglia (art. 2083 c.c.) e che ricorrono al lavoro di estranei soltanto per un molto limitato numero di unità, procurandoselo con lo scambio di prestazioni dei vicini piccoli imprenditori proprietari, affittuari o mezzadri.
Fermo restando quanto sopra, con riguardo ai contratti di mezzadria e di colonia parziaria, è possibile riconoscere la qualifica di piccolo imprenditore in capo al mezzadro, che lavora insieme alla famiglia colonica e al colono, sulla base del disposto di cui all'art. 2083 c.c., atteso che la norma riconosce tale qualifica nei confronti di coloro che esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia. La figura del mezzadro e, similmente, del colono è una figura particolare tipizzata nel codice civile che si colloca a metà tra l'imprenditore e il lavoratore dipendente: con riguardo alla prima caratteristica si evidenzia lo svolgimento dell'attività in associazione al concedente, per realizzare la divisione dei prodotti e degli utili (per la colonia v. art. 2164 c.c.), l'assunzione in proprio delle obbligazioni e la responsabilità patrimoniale personale per le medesime (per la mezzadria, v. art. 2150 c.c.) Come la possibilità di acquisire a proprie spese la manodopera necessaria (v. art. 2147, comma 2, c.c.; art. 2169 c.c.); d'altro lato, sia il mezzadro che il colono prestano il loro lavoro sotto le direttive del concedente (v. art. 2147, comma 1, c.c.; art. 2167, comma 1, c.c.).
Come è noto, l'attività in cui si concretizza l'esercizio dell'impresa, descritta dall'art. 2082 c.c. Al fine dell'individuazione della figura soggettiva dell'imprenditore, viene caratterizzata dalla professionalità, dall'organizzazione, dal carattere dell'economicità, dalla funzione volta alla produzione o allo scambio di beni e di servizi. La professionalità richiede una abitualità dell'attività produttiva, pur non richiedendosi né che si tratti di attività esclusiva (cfr. Cass. Sent. N. 6395/1981), né lo svolgimento continuativo, comprendendosi nell'attività imprenditoriale anche l'esercizio stagionale, purché mostri stabilità (cass. Sent. N. 1051/1968).
Il requisito della organizzazione, richiamato nel concetto di piccolo imprenditore, quale attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia, si pone in rilievo in rapporto al lavoro ed ai fattori produttivi (capitale e lavoro), ove il lavoro personale e familiare prevale sul lavoro altrui e sul capitale. L'economicità, secondo l'orientamento giurisprudenziale più recente, non deve essere identificata con un elemento soggettivo quale l'intendimento di perseguire un lucro, assumendo, invece, un rilievo oggettivo ed identificandosi con il metodo economico di gestione (la copertura dei costi con i ricavi), con l'obiettiva idoneità

dell'attività a produrre un profitto (cass. N. 4912/1987), indipendentemente dal fatto che il profitto sia realmente conseguito ovvero sia destinato a fini lucrativi o altruistici. Vi è da aggiungere, inoltre, che le figure dei mezzadri e dei coloni sono state equiparate – da un punto di vista previdenziale – ai lavoratori autonomi, nella specie coltivatori diretti, in quanto iscritti alla medesima gestione speciale pensionistica presso l'INPS (v. L. n. 1047/1957).
Alla luce di quanto sopra, nonostante le peculiarità che connotano tali figure professionali, si può affermare che le medesime possono farsi rientrare nel concetto di piccoli imprenditori agricoli ammettendo conseguentemente anche in tal caso lo scambio di manodopera *ex* art. 2139 c.c. Per quanto concerne la questione legata al riconoscimento di piccolo imprenditore per la figura dello iap, la questione presenta non pochi profili di complessità laddove la fonte generatrice della figura non nasce da una norma codicistica. Al riguardo, si ritiene che la figura dello iap possa farsi rientrare nella nozione di piccolo imprenditore, ai sensi dell'art. 2083 c.c., solo dove ne risulti evidente il possesso dei requisiti. Più in particolare si ricorda che rientrano tra i piccoli imprenditori coloro che esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia. Pertanto, la partecipazione personale del titolare e dei suoi familiari va individuata comunque quale elemento discriminante della fattispecie.
Venendo ora alle caratteristiche per qualificare lo iap, queste sono riconducibili a: - possesso di conoscenze e competenze professionali; - dedichi alle attività agricole almeno il 50% del proprio tempo di lavoro complessivo; - ricavi dalle attività medesime almeno il 50% del proprio reddito globale da lavoro. Mentre quindi per il coltivatore diretto è pacifica la riconducibilità a piccolo imprenditore, altrettanto non vale in via generale per lo iap (ammesso oltretutto che si tratti di persona fisica e non giuridica). La possibilità quindi per lo iap di rientrare nelle previsioni di cui all'art. 2139 c.c., escluso che possa rientrarvi per espressa previsione come invece il coltivatore diretto, è legata alla sussistenza dei requisiti previsti dalla seconda parte dell'art. 2083 c.c. Per quanto detto, pur non potendo escludere in assoluto la riconducibilità dello iap ai termini di cui all'art. 2083 e quindi conseguentemente alle previsioni di cui all'art. 2139 c.c., la valutazione dovrà essere effettuata caso per caso avuta contezza del requisito della misura della partecipazione all'attività dei componenti del nucleo familiare.

Contratto di inserimento

Nota n. 4570 del 5 maggio 2006

Unione Degli Industriali Di Roma

D.Lgs. n. 276/2003

Esatta interpretazione dell'art. 54, comma 1 lett. D), del D.Lgs. n. 276/2003 il quale individua, fra le tipologie di soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento, i lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni.

In merito alla categoria di soggetti ammessi alla stipula dei contratti di inserimento di cui all'articolo 54, comma 1, lettera d), del D.Lgs. n. 276/2003 – "lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni" – si ritiene che detta formulazione possa essere interpretata alla stregua del più generale contesto del predetto decreto legislativo. Tale decreto individua, infatti, talune tipologie di lavoro – quali le prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti di cui all'articolo 70 – che sfuggono alla disciplina delle ordinarie attività lavorative e sono, pertanto, tali da consentire, ove effettivamente svolte, una deroga al vincolo del "non aver lavorato per almeno due anni" dettato dalla lettera d) in esame. Peraltro detta conclusione può valere solo ai fini del diritto interno (così consentendo la stipula dei contratti di inserimento lavorativo) ed ai fini dell'applicabilità della riduzione contributiva del 25%, con riferimento alla quale la dec. Comm. Ce 11 maggio 1999 ha chiarito che non costituisce aiuto di stato, poiché si tratta di misura di carattere generale ed uniforme (viceversa, le agevolazioni contributive superiori al 25% spettano se sussistono anche le ulteriori condizioni 1 richieste dalla disciplina comunitaria di cui al regolamento (ce) n. 2204/02 della commissione del 12 dicembre 2002).
Sotto altro profilo va infine precisato che per poter essere assunti con contratto di inserimento, ai sensi dell'art. 54, comma 1, lett. D) del D.Lgs. n. 276/2003 – fermo restando quanto detto in ordine alle prestazioni occasionali di tipo accessorio – i lavoratori debbono presentare al datore di lavoro un'apposita dichiarazione di responsabilità con la quale attestino di non aver lavorato nel biennio antecedente, oltre all'attestazione da parte del competente centro per l'impiego dalla quale risulti che il lavoratore medesimo non è presente negli elenchi anagrafici con riferimento al predetto citato periodo.

Tre quesiti in materia di contratto di inserimento

Nota n. 4910 del 18 ottobre 2006

Cna di Bologna

L. n. 407/1990; D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 251/2004; Regolamento CE n. 994/1998; regolamento (CE) n. 69/2001; regolamento (CE) n. 2204/2002

- Se al contratto di inserimento sia applicabile il regime *de minimis* con l'effetto di ritenere legittima l'agevolazione contributiva superiore alla misura generale del 25 % pur in assenza delle condizioni previste dal reg. N. 2204 del 2002, operanti per il contratto di inserimento a seguito della modifica apportata dall'art. 59, comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003 ad opera dell'art. 13, comma 1, del D.Lgs. n. 251/2004.
- Possibilità di usufruire delle agevolazioni nelle ipotesi di assunzioni di donne aventi il requisito di residenza sub art. 54, comma1, lett. E) del D.Lgs. n. 276/2003
- Se al fine di rispettare il tetto massimo del beneficio e cioè il 50 % del costo salariale annuo del lavoratore assunto (60% per i disabili), debba ricomprendersi tutta la massa contributiva, compresi i contributi INPS ed INAIL

1. Il regolamento (CE) n. 69/2001 sugli aiuti di importanza minore (c.d. De minimis) ed il regolamento (CE) n. 2204/2002 sugli aiuti all'occupazione si configurano come regolamenti di esenzione dall'obbligo di notifica ex art. 88, par. 3, del trattato ce, la cui base giuridica è costituita dal Regolamento CE n. 994/1998 che attribuisce alla commissione il potere di adottare regolamenti di esenzione dall'obbligo di notifica per determinate categorie di aiuti, ritenute a priori compatibili con il mercato comune. In mancanza di un espresso riferimento al regolamento ce sugli aiuti di importanza minore, al contratto di inserimento non può applicarsi la regola de minimis a nulla rilevando la contiguità tra la predetta tipologia contrattuale ed il contratto di formazione e lavoro
2. Materia oggetto di separato interpello
3. Occorre attenersi alle indicazioni del reg. Ce 2204 che pone il predetto limite; nell'art. 2, sulle definizioni, sub lett. I) il reg. Ce include tra i "costi salariali" alla lett. Ii): "i contributi di sicurezza sociale obbligatori"; il successivo art. 5 fissa il limite dell'intensità lorda dell'aiuto al 50% "dei costi salariali". Ne consegue che la formula comunitaria 2 prima richiamata ricomprende qualunque forma di contribuzione di sicurezza sociale obbligatoria ivi comprese le somme da versare a titolo di premi assicurativi INAIL. Del resto anche la normativa in tema di c.f.l. e nello specifico l'art. 8, comma 1 della L. n. 407/1990, prevede la riduzione percentuale "sulle correnti aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti" senza operare alcuna esclusione.

Contratto di inserimento e decorrenza operativa

interpello n. 01 del 8 gennaio 2007

Assessorato regionale del lavoro della regione sicilia

regolamento (CE) n. 2204/2002; D.Lgs. n. 276/2003

- Chiarimenti in ordine alla operatività del decreto interministeriale del 17 novembre 2005.
- Se l'operatività normativa delle individuazione delle aree territoriali (art.1 e art.2 del decreto interministeriale) decorre ritualmente dalla data di pubblicazione sulla gazzetta ufficiale (31 gennaio 2006);
- Se l'individuazione delle aree territoriali per gli anni 2004, 2005 e 2006 attuata dall'art. 1 del decreto sia interpretabile come norma attuativa a prevalente carattere autorizzatorio e, quindi, con operatività retroattiva per tutti i contratti fino ad allora stipulati.

L'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, nel definire il nuovo istituto del contratto d'inserimento, individua le categorie di lavoratori per le quali è possibile procedere alla stipula del relativo contratto. Fra queste la lettera e) del suddetto comma 1 indica le donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile. In attuazione della previsione contenuta nella suddetta disposizione è intervenuto il decreto interministeriale del 17 novembre 2005 nel quale, all'art. 1, s'individuano - per gli anni 2004, 2005 e 2006 - le aree geografiche in tutte le regioni e province autonome del territorio nazionale. Il successivo art. 2 individua, invece, le aree territoriali di cui all'art. 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002in corrispondenza con le regioni Lazio, molise, campania, puglia, basilicata, calabria, sicilia e sardegna. In proposito va rilevato che il decreto interministeriale in parola è stato emanato a seguito di una ricognizione e valutazione dei dati statistici sull'occupazione e disoccupazione pubblicati dall'istituto nazionale di statistica. Ne consegue che il citato decreto ha natura dichiarativa e la sua efficacia non va limitata, pertanto, solo a favore dei contratti di lavoro stipulati successivamente alla data di pubblicazione del decreto stesso sulla gazzetta ufficiale, ma va estesa altresì a tutti i contratti d'inserimento stipulati negli anni 2004, 2005 e 2006, ai quali il medesimo decreto fa esplicito riferimento.

Casi di sospensione del contratto di inserimento

interpello n. 34 del 16 novembre 2007

Federazione imprese tessili e moda italiane

D.Lgs. n. 276/2003

Sussistenza dell'obbligo di sospensione del contratto d'inserimento di cui agli artt. 54 e segg. Del D.Lgs. n. 276/2003, in caso di svolgimento del servizio militare o civile

Stante il tenore letterale della norma, che non fa riferimento all'obbligatorietà del servizio prestato ma al suo solo svolgimento, pare corretto ritenere che, pur non sussistendo il diritto alla conservazione del posto, qualora lo stesso sia di fatto conservato, con conseguente riammissione al lavoro, nel computo di durata massima del contratto originario non si dovrà tenere conto del periodo dedicato, seppur su base volontaria, al servizio militare o civile. Resta inteso che nel caso in cui il lavoratore operi la scelta d'interrompere il rapporto di lavoro per prestare il servizio militare o civile, la conseguente risoluzione del contratto d'inserimento non può incidere sul computo della percentuale di cui all'art. 54, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003.

Grado d'invalidità minima richiesto per l'assunzione con contratto d'inserimento

interpello n. 17 del 10 giugno 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 104/1992; L. n. 68/1999; D.C.P.M. 13 gennaio 2000 n. 91; D.Lgs. n. 276/2003;

Grado d'invalidità, in termini percentuali, richiesto per l'assunzione con contratto d'inserimento di persone riconosciute affette da grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il referente normativo cui occorre guardare per individuare i soggetti con i quali è possibile stipulare il contratto d'inserimento è rappresentato dall'art. 1 della legge da ultimo menzionata, ossia le persone in età lavorativa affette da minorazione fisiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per certo accertata dalle apposite commissioni mediche istituite presso le unità sanitarie locali.

Contratto di inserimento ed incentivi economici

interpello n. 20 del 16 giugno 2008

Confcommercio - federazione italiana pubblici esercizi

Regolamento (ce) n. 2204/2002 ; D.Lgs. n. 276/2003; decreto interministeriale 11 novembre 2005;

- Possibilità di stipulare, indipendentemente dal godimento degli incentivi economici, contratti di inserimento con donne di qualsiasi età residenti in tutte le regioni e province autonome, solo successivamente alla data di pubblicazione del decreto interministeriale di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 276/2003 e fino al termine stabilito nel decreto interministeriale stesso, considerando pertanto tale decreto quale condizione necessaria del contratto.
- Possibilità di fruire degli sgravi contributivi, sia quello minimo del 25 per cento che quelli in percentuale superiore, solo da parte delle imprese che abbiano effettuato le assunzioni nelle regioni molise, campania, puglia, basilicata, calabria, sicilia e sardegna.

Sul punto, l'art. 1 del decreto interministeriale 11 novembre 2005, in vigore per il triennio 2004 - 2006, aveva individuato in tutte le regioni e province autonome i territori in cui era possibile stipulare i contratti d'inserimento con i soggetti di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 246/2003 e fruire del beneficio contributivo uniforme e generalizzato del 25%, in quanto tale agevolazione non costituisce un'ipotesi di aiuto di stato ai sensi dell'art. 87 del trattato ce.
Mentre l'art. 2 del citato decreto interministeriale aveva individuato nelle regioni Lazio, molise, campania, puglia, basilicata, sicilia e sardegna le aree territoriali di cui all'art. 2, lettere f) del regolamento (ce) n. 2204/2002 (il c.d. Livello nuts ii) nelle quali dovevano risiedere le donne con cui era possibile stipulare contratti d'inserimento e fruire del maggiore sgravio contributivo, superiore al 25%. È pacifico che l'accesso al beneficio in misura superiore al 25%, poi, è subordinato al rispetto delle strategie europee in materia di sostegno all'occupazione, come illustrate nel regolamento (ce) n. 2204/02. Il nuovo decreto 31 luglio 2007, per l'anno 2007, ha confermato lo sgravio uniforme e generalizzato del 25% per le aree riferite a tutte le regioni e province autonome; mentre ha ridotto le aree di cui al livello nuts ii, ammesse al beneficio in misura superiore al 25%, escludendo rispetto alla precedente elencazione la sola regione Lazio. Infine, per completezza, si rileva che l'INPS, con circolare n. 10/2008, ha fornito le indicazioni operative sia per il recupero degli sgravi spettanti alla aziende e da queste non goduti, sia per la restituzione degli sgravi indebitamente fruiti in misura superiore al 25% per le assunzioni, effettuate nel 2007, di lavoratrici residenti nella regione Lazio (spettanti, invece, nella sola misura uniforme e generalizzata del 25%).

Contratto di inserimento ed incentivi economici connessi alla trasformazione

interpello n. 14 del 20 febbraio 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 276/2003

Possibilità di fruire, in caso di trasformazione anticipata di un contratto d'inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato, degli incentivi economici fino al termine originario del contratto d'inserimento proseguendo lo svolgimento dell'attività di formazione e non variando nessun'altra condizione.

In caso di trasformazione anticipata del contratto d'inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato, gli incentivi economici di cui all'art. 59, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 non potranno essere più fruiti, quand'anche prosegua lo svolgimento dell'attività di formazione.

Benefici economici previsti per il contratto d'inserimento

interpello n. 82 del 22 dicembre 2009

Federalberghi

D.Lgs. n. 276/2003; L. n.247/2007

Corretta interpretazione della disciplina concernente la concessione dei benefici economici nel caso di stipulazione di contratti d'inserimento lavorativo con i soggetti di cui all'art. 54, comma 1, lett. F), del D.Lgs. n. 276/2003.

La possibilità di cumulo tra le agevolazioni contributive in questione e il beneficio *ex* art. 13 citato nella versione novellata dalla L. n.247/2007 trova un limite nel 100% dei costi salariali per ciascun periodo di occupazione.

Applicabilità ai soggetti non imprenditori di alcune norme in materia di lavoro

interpello n. 14 del 7 giugno 2012

Consiglio Nazionale dell'ordine dei Consulenti dei Lavoro

D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 155/2006; D.L. n. 93/2008; L. n. 122/2010;

problematica concernente l'applicabilità ad alcune categorie di soggetti tra i quali le ambasciate, i gruppi parlamentari, i partiti politici e le associazioni per la protezione degli animali, di tre diverse normative:

- il D.L. n. 93/2008 e la L. n. 122/2010, per quanto attiene in particolare alle disposizioni sulla detassazione dei premi e degli straordinari;
- gli artt. 54 e ss., D.Lgs. n. 276/2003, afferenti al contratto di inserimento;
- il D.M. n. 19/2010, in ordine agli incentivi per assunzioni a tempo indeterminato di giovani genitori.

La normativa in esame non trova applicazione nei riguardi dei partiti politici e alle associazioni per la protezione degli animali, in quanto le indicate categorie non svolgono un'attività economica nei termini innanzi chiariti.

In relazione alla possibilità per i soggetti sopra menzionati – partiti politici, associazioni per la protezione degli animali, ambasciate e gruppi parlamentari – di utilizzare lo strumento del contratto di inserimento *ex* artt. 54 e ss., D.Lgs. n. 276/2003, si sottolinea che gli stessi non rientrano nelle categorie contemplate dal comma 2 dell'art. 54, quali eventuali datori di lavoro legittimati all'attivazione della suddetta tipologia contrattuale, né tantomeno sembrerebbero ad esse assimilabili.

Nello specifico non appare possibile l'applicazione di tale tipologia contrattuale nell'ambito dei partiti politici in quanto non riconducibili alle categorie individuate alle lettere c), d) e f) del citato art. 54, D.Lgs. n. 276/2003 (associazioni socio culturali, fondazioni e associazioni di categoria). Si precisa, infatti, che ai sensi dell'art. 49 cost. Funzione principale del partito politico è quella di perseguire interessi di carattere generale piuttosto che di specifiche categorie.

Con riferimento invece alle associazioni a scopo di protezione degli animali, si ritiene che quest'ultime possano stipulare contratti di inserimento esclusivamente qualora rientrino nell'ambito delle associazioni socio-culturali o di categoria ovvero siano qualificabili in termini di impresa sociale, secondo la disciplina dettata dal D.Lgs. n. 155/2006.

In ordine all'ultima problematica sollevata, si ritiene che non possa essere riconosciuta né alle ambasciate né ai gruppi parlamentari l'estensione dell'incentivo previsto dal D.M. N. 19/2010 per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani genitori in quanto, come chiarito dalla circolare INPS n. 115/2011, tra i datori di lavoro beneficiari sono annoverate le imprese private e le società cooperative, nonché le imprese sociali, risultando invece esclusi gli enti pubblici economici e non economici e i datori di lavoro non qualificabili come imprenditori ai sensi del codice civile.

Analogamente vanno esclusi i partiti politici, non essendo inquadrabili né all'interno della categoria delle imprese private, né tantomeno in quella delle imprese sociali di cui al D.Lgs. n. 155/2006. Diversamente, le associazioni per la protezione degli animali, nella misura in cui effettivamente abbiano acquisito la qualifica di impresa sociale ai sensi del D.Lgs. da ultimo citato, ricorrendone i presupposti indicati dalla legge stessa, possono considerarsi beneficiarie delle agevolazioni contemplate dal decreto in esame, così come ribadito dalla circolare INPS di cui sopra. In ogni caso, appare sempre opportuno accertare se dette associazioni risultino iscritte o meno nell'apposita sezione speciale per le imprese *ex* artt. 5, comma 2, e 6, comma 1, D.Lgs. n. 155/2006.

Sgravi contributivi per il socio lavoratore disoccupato

Nota n. 540 del 23 gennaio 2006

Legacoop di Oristano

L. n. 407/1990

Diritto, da parte delle società cooperative, di avvalersi degli sgravi contributivi previsti dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990.

La società cooperativa ha diritto allo sgravio contributivo triennale previsto dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990, nel caso in cui instauri un rapporto associativo con ulteriore qualificazione di natura subordinata con un socio lavoratore iscritto nelle liste di collocamento dal almeno 24 mesi. Tale indirizzo fa sì che deve intendersi superato quanto affermato dall'INPS, con il messaggio n. 22923 dell'11 marzo 1999 e con la circolare n. 118 del 26 maggio 1988, con i quali si affermava che ai lavorati associati in cooperativa di produzione e lavoro non spettavano le agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990 .

Computo dei soci lavoratori per la percentuale di apprendisti

Nota n. 4584 del 10 ottobre 2006

Consiglio provinciale dell'ordine dei consulenti del lavoro di Macerata

L. n. 25/1955, come modificato dalla L. n. 424/1968;L. n. 56/1987; D.Lgs. n. 276/2003

Possibilità di computare i soci lavoratori nel numero delle maestranze specializzate e qualificate in forza all'azienda ai fini del calcolo percentuale per determinare la regolare assunzione di apprendisti

Il socio lavoratore della società di persone (nell'esempio riportato s.n.c.) Può essere assimilato ai lavoratori dipendenti qualificati e specializzati, se e in quanto effettivamente e stabilmente inserito e occupato nello svolgimento dell'attività lavorativa aziendale e in possesso delle relative qualità e competenze professionali.

Obbligatorietà del regolamento interno delle cooperative

Nota n. 6122 del 16 novembre 2006

Consiglio provinciale dei consulenti del lavoro di Trapani

Art. 2512 c.c.; L. n. 142/2001

Ambito di applicazione della L. n. 142/2001 (tipologie di cooperative ove sia applicabile il regolamento interno disciplinato dall'art 6 della L. n. 142/2001, se a tutte le forme di cooperative previste dall'art 2512 c.c. O solo a quelle in cui il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione lavorativa del socio)

L'adempimento richiesto dall'art 6 della citata legge risulta obbligatorio soltanto per le cooperative che abbiano come oggetto della prestazione un'attività lavorativa resa dal socio.

Agevolazioni contributive per i soci lavoratori di cooperativa

Nota n. 6853 del 28 novembre 2006

Legacoop Lazio

D.P.R. n. 602/1970; L. n. 407/1990

Agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990

Si conferma che per i soci lavoratori di cooperativa, compresi quelli rientranti nella speciale disciplina dettata dal D.P.R. n. 602/1970, che stipulano un ulteriore rapporto di lavoro di natura subordinata, possono essere applicate le agevolazioni contributive previste per la generalità dei lavoratori subordinati, a condizione che siano compatibili con lo status di soci.

Cooperativa agricola e assunzione di o.t.d.

interpello n. 15 del 12 marzo 2007

Associazione professionale agricola acliterra di brindisi

Art. 2135 c.c; L. n. 1369/60; L. n. 196/1997; D.Lgs. n. 276/2003;

- Se una società cooperativa agricola a r.l. (olearia) di raccolta, lavorazione, trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli (olive e olio di oliva) che utilizza, per lo svolgimento dell'attività di cui ex art. 2135 c.c., in via prevalente, il prodotto conferito dai soci – al fine di soddisfare lo scopo mutualistico della cooperativa consistente nell'"assicurare ai soci tutti i servizi loro necessari che vanno dalla razionale coltivazione della terra, alla irrigazione dei terreni, alla trasformazione, lavorazione e collocamento di tutti i prodotti, alla potatura delle piante, ivi inclusi i mezzi tecnici e meccanici adeguati a tutte le attività connesse" – possa assumere otd con la qualifica di braccianti agricoli per la raccolta o la potatura delle piante, con mezzi meccanici, da impiegare nelle aziende agricole dei propri soci, con l'intento di razionalizzare i costi di produzione;
- Se i soci possano utilizzare otd con qualifica di braccianti agricoli, assunti direttamente dalle proprie aziende per la produzione di prodotti agricoli diversi rispetto a quelli conferiti dagli stessi alla società cooperativa.

Peculiarità di tali società cooperative, come anche delle cooperative di lavoro, è lo scopo mutualistico, da intendersi come la ricerca – attraverso lo svolgimento di un'attività economica – di un vantaggio a favore dei soci: tale ricerca, in cui si sostanzia la c.d. Mutualità prevalente, si persegue e si realizza con l'attività prevalente dei soci: ciò trova un preciso riscontro nel c.c.n.l. Per i dipendenti delle cooperative e dei consorzi agricoli del 16.07.2002 che, nel protocollo per il socio lavoratore dispone che l'adesione alla cooperativa stabilisce un rapporto di forza nel quale il socio dispone collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, partecipa alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo della sua azienda, partecipa responsabilmente al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alla loro distribuzione, contribuisce economicamente alla formazione del capitale sociale, mette a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali. Tale condizione – operativa e societaria – deve trovare puntuale applicazione anche al caso in esame, non potendo la soc. Coop. Assumere direttamente otd (braccianti agricoli) con lo scopo unico ed esclusivo di distaccarli (e quindi anche in violazione della norma sul legittimo uso di tale istituto di cui *ex* art. 30 D.Lgs. n. 276/2003) presso le singole aziende agricole dei soci, di fatto sotto la direzione ed il controllo del socio-coltivatore diretto, per svolgere il lavoro che compete al socio; in tale ipotesi la cooperativa opererebbe – illegittimamente – come una agenzia di somministrazione di lavoro con una indebita cesura tra il datore di lavoro formale (la cooperativa) e il datore di lavoro reale (il singolo socio-coltivatore diretto); a tal proposito si deve ribadire che il perseguimento dei compiti statutari non può tradursi nella disapplicazione – totale o parziale – delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro. Ad analoghe conclusione si giunge qualora si voglia ipotizzare il ricorso, da parte della cooperativa de qua, alla stipula di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato con un'agenzia per il lavoro autorizzata. Anche se il D.Lgs. n. 276/2003, abrogando gli artt. 1-11 della L. n. 196/1997 (e la L. n. 1369/60 in toto), di fatto consente il ricorso alla somministrazione di manodopera – anche a tempo determinato e anche nel settore dell'agricoltura – (alle condizioni e con i limiti di cui all'art. 20, comma 4 e all'art. 23, comma 1, D.Lgs. Cit. E con riferimento alla casistica e alle condizioni di cui alla contrattazione collettiva, ove ancora applicabile, *ex* art. 86, comma 3, D.Lgs. Cit.), come evidenziato dal ministero con la propria circolare n. 7 del 22 febbraio 2005, di fatto nel caso in esame si determinerebbe,

nuovamente, una insanabile cesura tra l'utilizzatore formale (la cooperativa) e quello reale (il singolo socio proprietario del fondo). Nessuna problematica si può, di contro, riscontrare nell'assunzione diretta di otd (braccianti agricoli) da parte del singolo socio (coltivatore diretto) per la produzione di prodotti agricoli differenti da quelli conferiti alla cooperativa. Un argomento a conferma di quanto sopra sostenuto si può desumere dalla esegesi del regolamento cee n. 797/85 del 12 marzo 1985 relativo al miglioramento dell'efficienza delle strutture agricole, laddove – agli artt. 10, 11 e 12 – prevede la possibilità per gli imprenditori agricoli coltivatori diretti di costituire associazioni di assistenza interaziendale, aventi come finalità la prestazione di servizi di sostituzione nell'azienda o di gestione della stessa, configurando una particolare tipologia di fornitura di manodopera, in agricoltura, da parte dei soli associati e in favore degli stessi: dette norme regolamentari comunitarie non hanno trovato, a tutt'oggi, riscontro in atti normativi statali, ma ad essi è stata data disciplina di dettaglio ad es. Dalla legge regionale n. 37 del 31 luglio 1986 della regione abruzzo (v. art. 11: aiuti di avviamento alle associazioni di assistenza interaziendale e art. 12: servizi di sostituzione.): le associazioni in questione, proprio perché costituite dalle stesse imprese agricole destinatarie dei servizi di assistenza e sostituzione gestiti dagli associati, si configurano – come è stato rilevato da attenta dottrina – come una specie di appendice della gestione delle singole aziende agricole e non già come soggetti terzi che attuano una fornitura illecita di manodopera.

Determinazione della percentuale dei soggetti svantaggiati presenti in una coop sociale

interpello n. 04 del 3 marzo 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.381/1991

Modalità temporali di determinazione della percentuale minima del 30% dei soggetti svantaggiati presenti in una cooperativa sociale di tipo b)

Appare ragionevole il riferimento ad un arco temporale, per la valutazione del rispetto del limite minimo del 30% di persone svantaggiate, qualora a fronte di determinati eventi a carattere produttivo non sia rispettato il mantenimento costante della percentuale richiamata, arco temporale che, in assenza di una diversa previsione della legislazione regionale, non sembra comunque possa eccedere i dodici mesi.

Soci lavoratori e obbligo di versamento del tfr a fondo di previdenza complementare o INPS

interpello n. 34 del 19 agosto 2008

Confartigianato di Roma

L. n. 142/2001; D.Lgs. n. 252/2005

Legittimità di regolamenti adottati da talune società cooperative che, dopo l'entrata in vigore della L. n. 142/2001, si limitano a prevedere la riconduzione dei rapporti di lavoro dei soci unicamente alla fattispecie dell'adempimento dell'obbligazione societaria o del conferimento con esclusione della costituzione di un rapporto di lavoro:

Non appare conforme al vigente quadro normativo l'ipotesi del regolamento della società cooperativa la quale preveda che la prestazione lavorativa del socio possa essere resa sulla base del mero adempimento dell'obbligazione assunta con il contratto sociale ovvero mediante il semplice conferimento societario, essendo invece necessaria la instaurazione di un ulteriore rapporto di lavoro (in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma).
Quanto alla correlata questione del diritto al trattamento di fine rapporto, in aggiunta a quanto innanzi osservato, la giurisprudenza (cass. Civ., sez. Lav., n. 12350/2004) ha statuito che il t.f.r., in quanto retribuzione differita, non si identifica nel diritto del socio alla distribuzione di utili maturati. Ciò in quanto, dal punto di vista economico e contabile, i compensi corrisposti ai lavoratori rappresentano per le società il costo dei fattori produttivi, la cui erogazione non è condizionata dalla sussistenza dei presupposti per la distribuzione degli utili, in quanto quest'ultima presuppone un bilancio consuntivo. Ne consegue per la suprema corte che il diritto al t.f.r. È configurabile quale diritto del socio lavoratore che abbia prestato attività lavorativa non condizionato dalla concreta acquisizione delle necessarie risorse economiche da parte della cooperativa. Da ultimo, con riguardo all'obbligo per la cooperativa di provvedere ai relativi versamenti contributivi, si richiama il D.Lgs. n. 252/2005 che – con decorrenza dal 1gennaio 2007 – prevede una nuova disciplina delle forme pensionistiche complementari caratterizzato dalla possibilità di scelta del lavoratore di destinare il maturando t.f.r. Ad una delle forme pensionistiche previste (negoziale, fondo pensione aperto, ecc) ovvero di mantenerlo presso l'impresa. Per completezza, si precisa che, in caso di mancata scelta, la destinazione avverrà secondo il meccanismo del silenzio assenso stabilito dall'art. 8, comma 7, del decreto citato, in forza del quale il t.f.r. Maturando dovrà essere conferito alla forma pensionistica prevista dalla contrattazione collettiva, anche territoriale, salvo diverso accordo aziendale; nel caso di più forme pensionistiche applicabili il conferimento sarà effettuato, salvo diverso accordo aziendale, a quella con il maggior numero di adesioni da parte dei lavoratori; qualora non sia applicabile nemmeno questo criterio, infine, il conferimento avverrà presso la forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS.

Stato crisi cooperative e provvedimenti conseguenti

interpello n. 07 del 6 febbraio 2009

Unione nazionale cooperative italiane

L. n. 223/1991; L. n. 142/2001

Incrementi contrattuali (ferie, permessi, rol, *ex* festività, 13° e 14° mensilità e tfr), in presenza di crisi aziendale, in relazione alla possibilità di un differimento temporale nella fruizione dei medesimi.

al riguardo va richiamata anche la disposizione contenuta nel comma 2 dell'articolo 6 della L. n. 142/2001 la quale, nello stabilire il principio generale dell'inderogabilità in pejus del trattamento economico minimo di cui all'art. 3, comma 1, prevede esplicitamente alcune eccezioni tra cui proprio quelle conseguenti alla deliberazione del piano di crisi aziendale.
Queste due ipotesi, però, presuppongono in primo luogo l'esistenza di un regolamento della cooperativa ai sensi dell'art. 6 della L. n. 142/2001 (in merito all'impossibilità di ricorrere agli istituti in esame in assenza del regolamento questo ministero si è già espresso con circ. 10 marzo 2004, n. 10) e in secondo luogo la legittima deliberazione da parte dell'assemblea di un piano di crisi aziendale che disponga anche ai sensi ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettere d) ed e) della stessa legge. Questa deliberazione ha dunque natura e carattere di eccezionalità e si collega eziologicamente ad una oggettiva e riconoscibile situazione di crisi.
Al riguardo, quindi, si ritiene che, al fine di evitare possibili abusi a danno dei soci lavoratori, la deliberazione del piano di crisi aziendale debba contenere elementi adeguati e sufficienti tali da esplicitare: - l'effettività dello stato di crisi aziendale che richiede gli interventi straordinari consentiti dalla legge; - la temporaneità dello stato di crisi e dei relativi interventi; - uno stretto nesso di causalità tra lo stato di crisi aziendale e l'applicabilità ai soci lavoratori degli interventi in esame. Con riferimento, dunque, al ricorso a ciascuna delle ipotesi di gestione della crisi aziendale da parte della società cooperativa, si deve però precisare quanto segue. L'ipotesi prevista dall'art. 6, comma 1, lett. D), ha ad oggetto solo la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3 e cioè del ristorno. Invece, l'ipotesi prevista dall'art. 6, comma 1, lett. E), concerne il conferimento di forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi. Pertanto, non potendosi escludere, secondo la lettera della legge, la legittimità di un conferimento economico disposto dalla delibera assembleare che ad es. Preveda il conferimento di parte della retribuzione attraverso la riduzione della retribuzione anche sotto il minimo di cui all'art. 3 comma 1, si ritiene però che la cooperativa debba comunque procedere con trasparenza, nel rispetto delle regole democratiche della deliberazione assembleare, garantendo la leale e corretta informazione preventiva a tutti i soci lavoratori in merito agli effetti retributivi della adozione della delibera del piano di crisi aziendale. Inoltre, si precisa che l'art. 6, comma 1, lettera e), vincola la legittimità del conferimento del socio lavoratore al fatto che esso sia determinato in proporzione alle disponibilità e capacita finanziarie del socio lavoratore stesso, nel senso che, in assonanza con la lettera dell'art. 53 della costituzione che per altra materia richiama i principi di proporzionalità e di progressività, l'entità dei sacrifici economici deve essere rapportata nel quantum alla capacità economica dei singoli soci lavoratori. Si ritiene poi che le due disposizioni, entrambe giustificate dall'ipotesi di piano di crisi aziendale deliberato dall'assemblea, debbano comunque essere lette l'una alla luce dell'altra, al fine di valutare le peculiarità di ciascuna. Infatti, mentre nel caso dell'art. 6, comma 1, lettera d), il socio lavoratore affronta una vera e propria perdita retributiva per tutto il perdurare della crisi, che però è espressamente limitata nel quantum ad una riduzione dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3, l'apporto anche economico di cui alla successiva lettera e) può incidere anche sui trattamenti retributivi minimi, così come previsto

dall'art. 6, comma 2. Secondo la lettura sistematica proposta dunque e sempre al fine di evitare possibili abusi a danno dei soci lavoratori, si ribadisce il carattere di eccezione della norma in esame, nella parte in cui consente deroghe al trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva e dunque l'impossibilità dell'estensione analogica delle ipotesi legali, nonché conseguentemente delle disposizioni del regolamento della cooperativa che ne costituiscono l'attuazione. Con riferimento poi alla deliberazione del piano di crisi, inoltre, in risposta al quesito inerente la possibilità di ricondurre detto strumento alla disciplina della L. n. 223/1991, si precisa che quest'ultima regolamenta le modalità e gli strumenti per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dei casi di crisi aziendale. Si tratta di una disciplina generale che non rileva nel caso dell'esercizio, da parte dell'assemblea dei soci lavoratori, della facoltà di formulare un piano di crisi, uno strumento societario, cioè, non riconducibile alle procedure di ammortizzazione sociale di cui alla L. n. 223/1991. Il predetto piano di crisi aziendale consiste, dunque, in uno strumento di natura prettamente endo-societaria con il quale i soci, riuniti in assemblea, decidono le soluzioni da adottare per far fronte alle difficoltà emergenti. Il legislatore non fornisce indicazione riguardo il significato dell'espressione piano di crisi aziendale, riconoscendo all'assemblea della cooperativa la più ampia libertà di intervenire per preservare il benessere economico ed i livelli occupazionali della società. Diversa situazione si pone quando l'impresa cooperativa opta per utilizzare le procedure di cui alla L. n. 223/1991 per dichiarare lo stato di crisi. La possibilità è prevista dalla citata legge anche per imprese cooperative che dovranno, in base ai criteri di approvazione dei programmi di crisi aziendale di cui al D.M. 18 dicembre 2002, attivare le corrette procedure del caso. Il peso finanziario che lo stato è chiamato a sobbarcarsi con l'erogazione degli ammortizzatori sociali comporta che la p.a. Intervenga al fine di verificare la sussistenza delle condizioni per ottenere l'integrazione salariale. Infine, per quanto concerne la richiesta di chiarimenti sui provvedimenti che possono essere adottati dal personale ispettivo delle direzioni provinciali del lavoro si precisa che – fatta salva la competenza del ministero dello sviluppo economico per quanto attiene i requisiti e la situazione economica e gestionale delle cooperative – detto personale, anche in tale ambito, esercita le proprie competenze in materia di lavoro e legislazione sociale ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n.124/2004 come nei confronti della generalità dei datori di lavoro.

Coop sociali aventi oggetto plurimo- accertamento 30% soggetti svantaggiati

interpello n. 42 del 15 maggio 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.381/1991

Se nel caso di cooperative sociali ad oggetto plurimo il conteggio dei lavoratori subordinati e soci lavoratori di cooperativa per la determinazione della quota del 30% dei lavoratori disabili deve essere effettuato esclusivamente sui lavoratori subordinati e soci lavoratori di cooperativa operanti nella tipologia b oppure sul totale dei lavoratori e soci lavoratori della cooperativa sociale.

Ai fini della fruizione delle agevolazioni previste per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, si ritiene corretto calcolare la percentuale di lavoratori svantaggiati in rapporto al solo personale impiegato nell'attività di tipo b, escludendo invece il personale impiegato nell'attività socio-sanitaria ed educativa di tipo a, facendo riferimento alle due distinte posizioni contributive aperte all'INPS.

Obblighi previdenziali in caso di crisi aziendali adottati dalle coop di lavoro

interpello n. 48 del 5 giugno 2009

Confcooperative e Legacoop

D.L. n. 338/1989; L. n. 142/2001

Corretta individuazione dell'obbligo contributivo in caso di deliberazione, da parte delle cooperative di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 1, della L. n. 142/2001, di un piano di crisi aziendale.

Nel ritenere dunque non applicabile tale disciplina, esclusivamente per il periodo di durata del piano di crisi aziendale, l'obbligazione contributiva andrà quantificata sulla base di un imponibile corrispondente alle somme effettivamente corrisposte ai lavoratori, nel rispetto tuttavia del minimale contributivo giornaliero di cui all'art. 1, comma 2, del medesimo D.L. n. 338/1989. A tal proposito si rinvia, relativamente all'anno in corso, a quanto chiarito dall'INPS con circ. n. 14 del 2 febbraio 2009.

Società cooperative di nuova costituzione piano di avviamento

interpello n. 71 del 12 ottobre 2009

Associazione Nazionale Consulenti Del Lavoro

d.l.c.p.s. N. 1577/1947; L. n.142/2001.

Piani di avviamento di cui all'art. 6, comma 1,lett. F), della L. n.142/2001.

Dalla lettura dell'art. 6, comma 1, lett. F), della L. n.142/2001 appare la chiara volontà del legislatore di subordinare l'adozione dei piani di avviamento da parte delle assemblee delle società cooperative ad un intervento regolatorio da parte delle associazioni di rappresentanza della cooperazione e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, attraverso specifici accordi collettivi. In tal senso, si veda anche la circolare del ministero del lavoro n. 10 del 18 marzo 2004 che, nel commentare il rinvio operato dal legislatore sull'art. 2 della L. n.142/2001, indica quali soggetti chiamati alla stipula degli accordi collettivi proprio le associazioni nazionali riconosciute ai sensi del d.l.c.p.s. N. 1577/1947. Tale tipo di intervento, pertanto, va considerato quale condizione applicativa della norma, che altrimenti verrebbe svuotata dei suoi effetti. Ne consegue che, pur tenendo conto della mancata attuazione della norma suddetta nella parte in cui prevede la definizione delle modalità relative ai piani di avviamento in accordi collettivi, non sembra sussistano spazi interpretativi per consentire alle società cooperative di deliberare tali piani di avviamento in assenza delle previsioni fissate ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera f), della L. n.142/2001. Con ulteriore quesito l'Associazione Nazionale Consulenti Del Lavoro chiede di conoscere il parere di questa direzione in ordine alla possibilità che a stipulare gli accordi di definizione dei piani di avviamento siano le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello locale, in luogo delle organizzazioni sindacali nazionali. Al riguardo, sempre sulla scorta di quanto chiaramente deciso dal legislatore – che rimette la regolamentazione dei piani di avviamento alle associazioni nazionali del movimento cooperativo ed alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative – ed in mancanza di esplicite previsioni in senso contrario, pare doversi rispondere negativamente.

Società derivate da trasformazione di compagnie portuali:trattamenti a sostegno del reddito

interpello n. 18 del 17 giugno 2011

Federazione italiana lavoratori trasporti – filt CGIL

L. n. 84/1994; L. n.203/2008

Applicazione alle società cooperative derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali di cui all' art. 21, comma 1, lett. B), L. n. 84/1994, della contribuzione prevista in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria e di mobilità. In particolare, chiede se sia corretta l'applicazione a dette società della disciplina contributiva introdotta per le imprese del sistema aeroportuale ad opera dell'art. 2, comma 37. L. N.203/2008.

L'indennità per il mancato avviamento al lavoro prevista per i dipendenti delle cooperative portuali, pur essendo un trattamento a sostegno del reddito, è da considerarsi regime speciale rispetto a quello della cassa integrazione guadagni straordinaria, dal quale si differenzia per quanto concerne l'ambito di applicazione, i requisiti e le modalità di erogazione. L'art. 19, comma 12, D.L. n. 185/2008 precisa, infatti, che l'erogazione del trattamento integrativo da parte dell'INPS è subordinata all'acquisizione di appositi elenchi recanti il numero delle giornate di mancato avviamento al lavoro predisposti dal ministero delle infrastrutture e trasporti sulla base degli accertamenti svolti in sede locale dalle competenti autorità portuali. In relazione, poi, agli oneri sostenuti per l'erogazione dell'indennità in oggetto si rileva come essi siano posti a carico dello stato, come emerge dalle previsioni dello stesso art.19, comma 12, d.l sopra citato. Conclusioni analoghe possono trarsi anche in merito all'assoggettamento delle predette società cooperative al contributo per la mobilità in considerazione della specificità della disciplina contributiva stabilita per le compagnie aeroportuali che, pertanto, non può trovare applicazione nel caso di specie.

Sospensione del rapporto di lavoro con i soci lavoratori

interpello n. 01 del 24 gennaio 2013

associazione generale cooperative italiane, della confcooperative e della Legacoop

L. n. 142/2001

Possibilità che il regolamento interno, approvato dall'assemblea di una cooperativa *ex* art. 6, L. n. 142/2001, contempli l'istituto della sospensione del rapporto di lavoro con i soci lavoratori.

Il regolamento interno può modificare esclusivamente aspetti di carattere normativo contemplati dalla contrattazione collettiva nazionale di settore quali, ad esempio, l'allungamento del periodo di prova, nonché introdurre ulteriori istituti normativi che non risultano disciplinati dal medesimo contratto collettivo, garantendo il rispetto dei principi di trasparenza e parità di trattamento nei confronti dei soci lavoratori (cfr. Cass. Sent. N. 22816/2009).
Nello specifico, in caso di riduzione dell'attività lavorativa per cause di forza maggiore o di circostanze oggettive, ovvero nelle ipotesi di crisi determinate da difficoltà temporanee della cooperativa, il regolamento interno potrebbe prevedere l'istituto della sospensione del rapporto di lavoro e, dunque, della sospensione delle reciproche obbligazioni contrattuali, scongiurando in tal modo il rischio di eventuali licenziamenti. Questa possibilità trova, peraltro, rispondenza nel dettato normativo laddove all'art. 1, comma 2 lett. D), L. n. 142/2001 si stabilisce che i soci lavoratori mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa. In conformità ai suddetti principi di trasparenza e parità di trattamento, si ritiene comunque necessario che le cause legittimanti la sospensione temporanea dell'attività, per le quali non è presentata richiesta di ammortizzatori sociali, siano specificatamente individuate dal regolamento interno e di volta in volta deliberate dal consiglio di amministrazione della cooperativa o comunque da chi abbia titolo secondo statuto. Unitamente alle previsioni di cui sopra, risulta di fondamentale importanza che nell'ambito del regolamento interno siano declinate inequivoche condizioni che consentano, nel periodo di sospensione concordata delle reciproche prestazioni, un equilibrato utilizzo di tutta la forza lavoro della cooperativa, mediante specifica individuazione di criteri oggettivi di turnazione/rotazione del personale.

Compagnie e gruppi portuali trasformati in cooperative di lavoro indennità di mobilità

interpello n. 18 del 30 maggio 2013

ANCIP (associazione nazionale compagnie imprese portuali) e filt – CGIL (federazione italiana lavoratori trasporti)

L. n. 223/1991; L. n. 84/1994ì

- possibile applicazione della disposizione di cui all'art. 7, L. n. 223/1991 nei confronti dei soci lavoratori di cooperative portuali in caso di licenziamento collettivo disposto ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge citata.
- Se i suddetti lavoratori, dipendenti di cooperative derivanti dalla trasformazione di compagnie portuali *ex* art. 21, L. n. 84/1994, siano o meno destinatari dell'indennità di mobilità di cui all'art. 7, L. n. 223/1991, previo pagamento della relativa contribuzione all'INPS.

Ferma restando l'applicazione delle norme e procedure di cui alla L. n. 223/1991 per la gestione delle eventuali situazioni di crisi o ristrutturazione aziendale, va tuttavia evidenziata l'esclusione dell'indennità di mobilità.
L'art. 16 della citata legge dispone, infatti, l'erogazione dell'indennità di mobilità per i lavoratori disoccupati in conseguenza di licenziamento per riduzione di personale stabilendo che nel caso di disoccupazione derivante da licenziamento per riduzione di personale ai sensi dell'articolo 24 da parte delle imprese, diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale il lavoratore (…), ha diritto alla indennità di mobilità ai sensi dell'articolo 7.
In relazione al suddetto dettato normativo si sottolinea che le cooperative portuali in argomento, risultando escluse dalla disciplina delle integrazioni salariali per CIGS, non rientrano nell'ambito di applicazione della disposizione e, di conseguenza, i soci lavoratori portuali dipendenti non possono beneficiare dell'indennità di mobilità di cui all'art. 7, nonostante l'eventuale versamento del contributo all'INPS da parte della cooperativa.

Fondo di solidarietà residuale e lavoratori svantaggiati delle cooperative sociali

interpello n. 05 del 6 marzo 2015

AGCI, Confcooperative, Legacoop

Legge n. 92/2012; Legge n. 381/1991

- corretta interpretazione della disciplina di cui all'art. 3, comma 19, Legge n. 92/2012 in materia di Fondo di solidarietà residuale con riferimento alle cooperative sociali di tipo b), di cui alla Legge n. 381/1991.
- se sia possibile escludere il versamento del contributo ordinario, pari ad una percentuale delle retribuzioni mensili imponibili ai fini previdenziali, previsto per finanziare il suddetto Fondo, in caso di lavoratori svantaggiati impiegati nell'ambito delle cooperative sociali di tipo b), pur nel contestuale mantenimento del diritto di accesso alla prestazione garantita dal Fondo stesso.

le cooperative sociali di tipo b) di cui alla Legge n. 381/1991 beneficiano di un regime speciale per i lavoratori svantaggiati sancito dall'art. 4, comma 3, della medesima Legge, ai sensi del quale "le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale (...) relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate, con l'eccezione delle persone di cui al comma 3 bis, sono ridotte a zero". Le cooperative sociali, dunque, sono esentate per i lavoratori svantaggiati, con l'eccezione delle persone di cui al comma 3 bis (detenuti, internati ecc.), da ogni forma di contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale, quale ad es. contribuzione ASPI, contribuzione CIGO/CIGS, pur risultando obbligate ai suddetti versamenti con riferimento ai lavoratori non svantaggiati.
La disposizione di cui alla art. 4, comma 3, Legge n. 381/1991, inoltre, sancendo un azzeramento delle aliquote complessive e dunque un totale esonero contributivo – a differenza del successivo comma 3 bis che disciplina riduzioni e sgravi – non sembra rientrare nell'ambito della normativa in ordine agli "sgravi contributivi", ex art. 5 del Decreto n. 79141 non applicabile ai contributi di finanziamento del Fondo residuale.
Alla luce delle osservazioni sopra svolte si ritiene che, ai sensi dell'art. 4, comma 3, Legge n. 381/1991, nell'ambito delle cooperative sociali di tipo b) non risulti dovuto il versamento del contributo ordinario pari allo 0,50% – di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore – relativamente alla retribuzione corrisposta ai lavoratori svantaggiati, pur nel contestuale mantenimento del diritto di accesso alla prestazione garantita dal Fondo residuale di cui all'art. 3, comma 19, Legge n. 92/2012.".

Cooperative sociali di tipo b) – calcolo dei soggetti svantaggiati

interpello n. 17 del 20 luglio 2015

AGCI – Confcooperative – Legacoop,

L. n. 381/1991

- **modalità di computo da seguire per la corretta determinazione della percentuale minima del 30% dei soggetti svantaggiati** ex art. 4 della L. n. 381/1991, recante la disciplina delle cooperative sociali.
- se il suddetto calcolo debba essere effettuato per "teste" ovvero in base alle ore lavorate dai soggetti che svolgono l'attività presso le cooperative in questione

Per quanto attiene alla diversa questione dei criteri di computo per la corretta determinazione della percentuale in argomento, oggetto dell'istanza proposta, va osservato che l'art. 4, comma 2 della L. n. 381/1991, utilizza le locuzioni "*persone svantaggiate*" e "*lavoratori della cooperativa*" ai fini della individuazione della percentuale stessa, non richiamando in alcun modo criteri afferenti all'orario di lavoro effettivamente svolto dai soggetti disagiati. La *ratio* della legge, del resto, risiede nel creare opportunità lavorative per quelle persone che, proprio a causa della loro condizione di disagio psichico, fisico e sociale, trovano difficoltà all'inserimento nel mercato del lavoro, anche e soprattutto laddove si richieda loro una prestazione lavorativa a tempo pieno.
Per le ragioni sopra indicate, in risposta al quesito avanzato, si ritiene che la determinazione del 30% dei soggetti svantaggiati vada effettuata per "teste" e non in base alle ore effettivamente svolte dai lavoratori stessi.".

Lavoro accessorio nel settore editoriale

interpello n. 17 del 5 marzo 2009

Federazione italiana editori giornali

D.Lgs. n. 276/2003

- Possibilità di utilizzare il lavoro accessorio, disciplinato dagli artt. 70 e ss. Del D.Lgs. n. 276/2003, per la consegna porta a porta e la vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.
- Più in particolare l'istante chiede se, ferme restando le caratteristiche di occasionalità della prestazione lavorativa, nella tipologia contrattuale in questione possano rientrare le seguenti categorie di lavoratori:
  1. Distributori ambulanti di stampa quotidiana e periodica, anche gratuita (c.d. Free press);
  2. Dimostratori/promotori ambulanti, anche presso rivendite o spazi commerciali in genere, di prodotti o iniziative editoriali collegate a stampa quotidiana o periodica;
  3. Distributori ambulanti di volantini pubblicitari o fogli informativi relativi a prodotti o iniziative editoriali collegate alla stampa quotidiana o periodica.

Tutte le ipotesi evidenziate possono farsi ben rientrare nella più generica indicazione del legislatore circa la consegna e la vendita di stampa quotidiana e periodica, giacché l'art. 70 lett. H) del D.Lgs. n. 276/2003 ha inteso ricomprendere tutte quelle attività in qualche modo legate sia alla distribuzione – anche in modo gratuito, evidentemente – sia alla vendita dei giornali, ivi comprese quelle attività di carattere promozionale quali la distribuzione di volantini pubblicitari o fogli informativi relativi a prodotti o iniziative editoriali collegate alla stampa quotidiana o periodica. Da ultimo, per quanto concerne la disciplina operativa del lavoro accessorio, anche in tali casi si rinvia ai chiarimenti forniti da ultimo dall'INPS con circ. n. 104/2008.

Lavoro accessorio nel settore turismo

interpello n. 37 del 15 maggio 2009

Associazione nazionale esercenti spettacoli

D.Lgs. n. 276/2003

Esatta portata della occasionalità del lavoro accessorio. L'istante segnala infatti situazioni in cui al termine occasionale si vuole dare un significato preclusivo rispetto a figure professionali quali, ad esempio, l'assistente bagnanti o la collaborazione nella ristorazione o somministrazione nel corso della stagione estiva.

La problematica sollevata da codesta associazione trova risposta già nel testo del D.Lgs. n. 276/2003 laddove è consentito anche ai giovani o ai pensionati ovvero ai percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito, secondo le specifiche limitazioni, lo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio in qualsiasi settore, ivi compreso quello del turismo, in quanto tali prestazioni possano considerarsi occasionali nei termini appena chiariti dalla stesso legislatore. A ciò va tuttavia aggiunto che, nel caso specifico degli assistenti bagnanti e al di là della tipologia contrattuale utilizzata, non è possibile prescindere dalla necessaria abilitazione allo svolgimento di tale attività, così come del resto già evidenziato con risposta ad interpello prot. N. 2977 del 5 dicembre 2005 relativamente all'utilizzo, anche per tali figure, del contratto di apprendistato professionalizzante.

Lavoro accessorio in agricoltura

interpello n. 16 del 15 aprile 2010

Confederazione generale dell'agricoltura italiana

D.Lgs. n. 276/2003; L. n. 191/2009

Possibilità per i percettori di integrazioni salariali o di sostegno al reddito di svolgere prestazioni occasionali di tipo accessorio in favore di imprese agricole, *ex* art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dai commi 148 e 149 della legge finanziaria 2010 (L. n. 191/2009).

Laddove sussistono i requisiti di cui al comma 1 lett. F) (in particolare con riferimento ai piccoli produttori agricoli di cui all'art. 34, comma 6, del D.P.R. n. 633/1972) il lavoro accessorio è da ritenersi ammissibile sino al limite dei 5.000 euro, anche se i lavoratori coinvolti sono percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.
Laddove invece non trova applicazione il comma 1 citato, è possibile rifarsi alla successiva previsione del comma 1 bis che, nel limite dei 3.000 per anno solare (sempre con riferimento al medesimo committente), permette lo svolgimento di prestazioni accessorie da parte dei soggetti deboli in tutti i settori produttivi, ivi compresi i produttori agricoli con volume d'affari superiore a 7.000 euro che, in assenza di tale disposizione, potrebbero ricorrere solo a prestazioni rese da pensionati, casalinghe e giovani studenti. Analoghe argomentazioni possono essere sostenute anche ai fini della soluzione del secondo quesito proposto. Si ritiene, infatti, che anche le imprese agricole possano fruire di prestazioni di lavoro accessorio svolte da lavoratori con contratto a tempo parziale, in quanto la formulazione normativa, di cui al medesimo comma 1 fa riferimento ad attività lavorative di natura occasionale nell'ambito di qualsiasi settore produttivo, con l'unica limitazione di non utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale.

Lavoro accessorio nei parchi divertimento

interpello n. 21 del 9 giugno 2010

Associazione nazionale esercenti spettacoli viaggianti e parchi

D.Lgs. n. 276/2003; D.M. 8 agosto 2007; D.M. 24 febbraio 2010

Possibilità di ricorrere all'utilizzo del lavoro accessorio nei parchi divertimento (acquatici, tematici, naturalistici e parchi avventura) nel caso in cui parte dei dipendenti sia assoggettabile alla contribuzione enpals.

In tal senso si ritiene pertanto che anche nei parchi divertimento, laddove sussistano le condizioni per l'applicazione del lavoro accessorio – ad esempio in applicazione dell'art. 70, comma 1 lett. E), del D.Lgs. n. 276/2003 (qualsiasi settore produttivo (…) il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università) – possa essere utilizzato tale strumento, senza che rilevi la circostanza secondo cui le prestazioni rese siano astrattamente assoggettabili a contribuzione enpals. Si coglie tuttavia l'occasione per ribadire quanto già evidenziato dall'INPS, con circ. n. 88/2009, secondo cui la natura di accessorietà comporta che le attività disciplinate dall'articolo 70 del citato D.Lgs. n. 276/2003 debbano essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari. Il ricorso ai buoni lavoro è dunque limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale, mentre è escluso che una impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto o della somministrazione. Tale precisazione trova peraltro conferma nella circostanza secondo cui l'utilizzo del lavoro accessorio nell'ambito degli appalti è esplicitamente previsto solo con riferimento al servizio di stewarting negli stadi di calcio, atteso che il D.M. 24 febbraio 2010 (di modifica del D.M. 8 agosto 2007) ha previsto che per lo svolgimento dei predetti servizi le società organizzatrici, gli istituti di sicurezza privata autorizzati, le agenzie di somministrazione e le altre società appaltatrici dei servizi possono ricorrere a tutte le forme di lavoro subordinato, compreso il lavoro intermittente, e a prestazioni di lavoro occasionale accessorio di cui al D.Lgs. n. 276/2003.

Utilizzo del lavoro occasionale accessorio per la vendita nei farmer's market

interpello n. 32 del 10 settembre 2010

Coldiretti

D.Lgs. n. 276/2003

Legittimità di utilizzo del lavoro occasionale accessorio nell'ambito delle attività connesse svolte dalle imprese agricole con specifico riferimento alla vendita diretta nei *farmer's market* (c.d. Mercati di campagna amica).

sulla base di tali argomentazioni e stante un dettato normativo che individua genericamente le attività agricole di carattere stagionale quale ambito di utilizzo dei voucher, si ritiene pertanto corretto ricorrere al lavoro accessorio anche in relazione al sistema dei *farmer's market*, laddove detta attività sia connessa a quella principale svolta dall'imprenditore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c. Secondo quanto sopra chiarito. Detta interpretazione appare peraltro in linea con la volontà del legislatore di estendere quanto più possibile lo strumento del lavoro accessorio nell'ambito di attività che risultano maggiormente a rischio sotto il profilo del ricorso al lavoro nero, consentendo invece l'utilizzo di prestazioni lavorative regolarmente assicurate e fortemente semplificate sotto il profilo degli adempimenti di carattere burocratico.

Lavoro accessorio nell'ambito delle scuole materne private

interpello n. 40 del 5 novembre 2010

F.i.m.s. (federazione italiana delle scuole materne)

D.Lgs. n. 276/2003; D.L. n. 185/2008; L. n. 191/2009

Possibilità di utilizzazione del lavoro occasionale accessorio all'interno di scuole materne private per la temporanea sostituzione del personale insegnante.

La problematica trova soluzione già nel testo di cui all'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, da ultimo modificato dalla finanziaria 2010 (L. n. 191/2009). Infatti, secondo l'articolato normativo, possono tra l'altro essere assunti con contratto di lavoro occasionale accessorio nell'ambito di qualsiasi settore produttivo e dunque anche all'interno di scuole materne parificate: - giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università (v. In proposito INPS circ. n. 88/2009 e circ. n. 17/2010); per periodi di vacanza, come precisato dall'INPS con circ. n. 104/2008, devono intendersi: le vacanze natalizie ovvero il periodo che va dal 1 dicembre al 10 gennaio; le vacanze pasquali ovvero il periodo che va dalla domenica delle palme al martedì successivo il lunedì dell'angelo; le vacanze estive ovvero i giorni compresi dal 1 giugno al 30 settembre. In tali casi, peraltro, il legislatore evidenzia espressamente la possibilità di utilizzo del lavoro accessorio nell'ambito di scuole e le università; - pensionati; - percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, compatibilmente con quanto stabilito dall' art. 19, comma. 10, del D.L. n. 185/2008, che subordina il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o un percorso di riqualificazione professionale. Tali soggetti vanno individuati nei percettori di prestazioni di integrazione salariale e nei percettori di prestazioni connesse con lo stato di disoccupazione, quali disoccupazione ordinaria, mobilità, trattamenti speciali di disoccupazione edili; - prestatori di lavoro titolari di contratti di lavoro a tempo parziale (con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale). Ciò premesso, nell'ambito dei casi indicati e nei limiti di reddito previsti in via generale dal legislatore, è dunque possibile l'utilizzo del lavoro accessorio anche da parte di scuole materne private per la temporanea sostituzione del personale insegnante. Resta fermo, evidentemente, l'obbligo del possesso di eventuali titoli abilitativi previsti dalla disciplina di settore.

Aziende del terziario e dei servizi, utilizzo prestazione occasionale e accessoria

interpello n. 42 del 14 dicembre 2010

Ania (associazione nazionale fra le imprese assicuratrici)

D.Lgs. n. 276/2003

Possibilità di utilizzare, da parte delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, il lavoro accessorio di cui gli artt. 70 e ss. Del D.Lgs. n. 276/2003.

possibile qualora si svolgano le attività indicate dal 1 comma dell'art. 70, qualsiasi soggetto disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full time o part-time, può svolgere prestazioni di natura occasionale e accessorio:
possibile, in via sperimentale per l'anno 2010, ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio rese da lavoratori part-time a prescindere dal tipo di attività lavorativa richiesta;
possibile, a prescindere dal tipo di attività richiesta, ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio da parte di giovani con meno di 25 anni di età, pensionati, nonché soggetti percettori di misure di sostegno al reddito.

Lavoro accessorio e lavoro subordinato a tempo pieno

interpello n. 46 del 22 dicembre 2010

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 165/2001; D.Lgs. n. 276/2003

Corretta interpretazione delle disposizioni di cui all'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, concernenti la disciplina del rapporto di lavoro occasionale di tipo accessorio.

I lavoratori con contratto di tipo subordinato a tempo pieno possano comunque svolgere prestazioni di natura occasionale secondo quanto sopra delineato fermi restando, per i lavoratori del pubblico impiego, i limiti di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 già delineati dall'INPS con circolare n. 88/2009.

Lavoro accessorio e pubbliche amministrazioni

interpello n. 44 del 14 novembre 2011

Confcommercio e dell'anci (associazione nazionale comuni italiani)

D.L. n. 29/1993; L. n. 724/1994; D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 165/2001

- Corretta interpretazione dell'art. 70, comma 1, lett. H – bis,D.Lgs. n. 276/2003, relativamente allo svolgimento da parte di pensionati di attività di natura occasionale nei confronti degli enti locali.
- Possibilità da parte degli enti medesimi di utilizzare lavoratori, *ex* dipendenti di enti locali, collocati a riposo con pensione di anzianità da meno di 5 anni, per l'espletamento di attività a carattere accessorio.

Con esclusivo riferimento alla committenza, l'attuale formulazione dell'art. 70, lett. B), stabilisce che l'ente locale può utilizzare prestazioni di natura accessoria per peculiari tipologie di attività, quali il giardinaggio, la pulizia, la manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti. Al di là, tuttavia, dell'ambito oggetto di applicazione del lavoro accessorio, occorre evidenziare che, ai sensi del citato art. 70, lett. H-bis, i pensionati possono svolgere le attività occasionali in esame in qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali. Al riguardo è altresì opportuno ricordare che ai sensi dell'art. 70, comma 2-ter del D.Lgs. n. 276/2003 il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte (…) degli enti locali è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale (). Il quadro normativo in questione va inoltre coordinato, come richiesto dall'istante, con il disposto di cui all'art. 25, comma 1, L. n. 724/1994 in ordine alle limitazioni lavorative prescritte per il personale delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.L. n. 29/1993 confluito nell'attuale art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001. Lo stesso preclude infatti il conferimento di incarichi di consulenza, collaborazione, studio e ricerca da parte dell'amministrazione di provenienza o di altri amministrazioni al dipendente che cessa volontariamente dal servizio pur non avendo il requisito previsto per il pensionamento di vecchiaia ma che abbia tuttavia il requisito per l'ottenimento della pensione anticipata di anzianità da parte dell'amministrazione di provenienza o di amministrazioni con le quali ha avuto rapporti di impiego nei cinque anni precedenti a quello della cessazione. Tale previsione non sembra tuttavia trovare applicazione con riferimento al lavoro accessorio che si connota per l'occasionalità della prestazione la quale, in ogni caso, non può superare dei limiti di compenso ben definiti dal legislatore. Detti limiti infatti, consentono di scongiurare quei possibili fenomeni elusivi che lo stesso legislatore ha voluto contrastare introducendo particolari vincoli in ordine alla possibilità, da parte delle pubbliche amministrazioni, di avvalersi di soggetti cessati dal servizio anticipatamente

Ambito applicativo del Lavoro Accessorio – settore marittimo e maestri di sci

interpello n. 32 del 22 dicembre 2015

Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

L. n. 81/1991; D.Lgs. n. 81/2015

- **ambito di applicazione del lavoro accessorio**, così come da ultimo definito dal Legislatore con il D.Lgs. n. 81/2015, con particolare riferimento a due specifici settori.
- primo quesito: settore marittimo e, in particolare, i lavoratori marittimi impiegati da "committenti privati titolari di un'imbarcazione da diporto";
- secondo quesito: impiego di maestri di sci che sono iscritti, all'uopo, in appositi albi ex art. 3, L. n. 81/1991

Appare ammissibile il ricorso al lavoro accessorio anche in ipotesi diverse dal "noleggio occasionale" con riferimento alle imbarcazioni o navi da diporto a scopi non commerciali, fermi restando evidentemente gli altri requisiti previsti in capo all'effettivo conduttore del mezzo.
Parimenti, non si ravvisa alcuna preclusione normativa all'utilizzo del voucher in relazione all'attività di maestro di sci, laddove la stessa sia svolta entro i limiti quantitativi previsti dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, sempreché l'esecuzione di tale attività non avvenga in regime di appalto, stante il divieto generale previsto normativamente e fermo restando, anche in tal caso, il possesso dei titoli abilitanti.".

Promotori finanziari iscritti all'ENASARCO

Nota n. 2524 24 ottobre 2005

Fondazione ENASARCO

Artt. 1742 e 1752; L. n. 316/1968; L. n. 12/1973; L. n. 204/1985; D.Lgs. n. 58/1998; D.Lgs. n. 509/1994

Assoggettabilità dei promotori finanziari all'obbligo di versamento della contribuzione integrativa obbligatoria gestita dalla fondazione stessa.

In riferimento a tale categoria di lavoratori la stessa L. n. 12/1973, all'articolo 5 (obbligo di iscrizione), ha individuato il proprio ambito soggettivo di applicazione, introducendo l'obbligo della iscrizione all'ENASARCO per "…tutti gli agenti ed i rappresentanti di commercio che operano sul territorio nazionale in nome e per conto di preponenti italiani o di preponenti stranieri che abbiano la sede o una qualsiasi dipendenza in italia".
Sotto altro profilo, va invece evidenziato che l'attività degli agenti di commercio, oggetto della tutela previdenziale, è stata disciplinata dalla L. n. 316/1968 che, istituendo il ruolo degli agenti, ha vietato di esercitare l'attività di agente o rappresentante di commercio a chi non era iscritto nell'apposito ruolo, preclusione peraltro confermata dalla successiva L. n. 204/1985.
Ciò premesso si tratta di verificare se i promotori finanziari possano essere ricompresi nella categoria civilistica degli agenti e rappresentanti di cui agli artt. 1742 e 1752 del codice civile – qualora operino sulla base di un contratto di agenzia sottoscritto con la società intermediazione mobiliare preponente – e conseguenzialmente se debbano anch'essi essere iscritti all'ENASARCO.
In primo luogo va rilevato che l'attività di promotore finanziario è stato oggetto di uno specifico intervento normativo (D.Lgs. n. 58/1998) che ha istituito un specifico albo, rispetto al ruolo generale degli agenti di commercio, per cui appare necessario chiedersi se tale disciplina speciale incida anche sui profili civilistici e sull'inquadramento previdenziale di tali lavoratori. In realtà tale normativa risponde per lo più ad una logica di natura pubblicistica volta complessivamente a rafforzare la tutela dei risparmiatori piuttosto che a intenti di natura più ampia e di ridifinizione complessiva degli istituti giuridici legati all'attività ovvero allo status dei promotori finanziari. Del resto nella stessa definizione di promotore finanziario di cui all'art. 31 c. 2 del D.Lgs. n. 58/1998 si fa riferimento alla "persona fisica che, in qualità di dipendente, agente o mandatario, esercita professionalmente l'offerta fuori sede" e quindi vengono richiamati anche gli istituti tipici che caratterizzano l'attività dell'agente o rappresentante di commercio.
I promotori finanziari – che possono dunque operare come agenti o mandatari – quando svolgono la propria attività lavorativa autonomamente, danno effettivamente luogo ad un rapporto giuridico che può identificarsi con il rapporto di agenzia, come peraltro costantemente evidenziato dalla giurisprudenza (da ultimo sentenza tribunale di Roma n. 12056/05, secondo cui "l'attività, il trattamento economico, la base revisionale e le modalità di adeguamento dell'incarico sono identiche a quelle tipiche del rapporto di agenzia").
Ne consegue che, a prescindere dal nomen iuris utilizzato dalle parti, l'esistenza di un contratto di agenzia ai sensi dell'articolo 1742 c.c. ("col contratto di agenzia una parte assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto dell'altra, verso retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata") determina l'appartenenza dei promotori finanziari alla più ampia categoria degli agenti e rappresentanti di commercio indipendentemente dal fatto che l'attività di .promozione si riferisca ad un prodotto finanziario piuttosto che ad un bene materiale o di altro tipo.Per le ragioni sopra evidenziate, si ritiene, quindi, che tutti i soggetti operanti con contratto di agenzia – e quindi anche gli agenti promotori finanziari – siano tenuti all'iscrizione all'ENASARCO e al versamento dei contributi previdenziali integrativi obbligatori, ai sensi della L. n. 12/1973.

Iscrizione all'enpals dei lavoratori autonomi dello spettacolo

Nota n. 4256 del 16 maggio 2006

Associazione Nazionale Dei Consulenti Del Lavoro

D.M. 15 marzo 2005

- possibilità di stipulare rapporti di lavoro esclusivamente subordinati o autonomi con i lavoratori di cui alle lettere a), b) e c) del menzionato decreto
- Se la stessa precluda la stipula di contratti di tipo c.d. Parasubordinato, quali lavoro a progetto o associazione in partecipazione con apporto di lavoro o flessibili come il lavoro intermittente

Qualsiasi rapporto di lavoro concernente attività tecniche o artistiche finalizzate alla realizzazione di spettacoli deve essere ricondotta all'assicurazione presso l'enpals a prescindere dalla tipologia contrattuale (autonoma o subordinata).

Rapporto di lavoro autonomo con incarico direttivo

interpello n. 08 del 13 febbraio 2009

Università di Modena e Reggio Emilia – centro studi internazionali e comparati Marco Biagi

D.Lgs. n. 276/2003

Compatibilità di un contratto di lavoro autonomo, in forma coordinata e continuativa, con l'incarico di direzione amministrativa di un ente di ricerca/fondazione universitaria con personalità giuridica di diritto privato, con attribuzione di funzionali poteri di spesa e di direzione sui lavoratori alle dipendenze del committente.

Il mero dato del conferimento al collaboratore di poteri specifici all'interno dell'organizzazione e funzionali all'esecuzione dell'incarico non può certo essere considerato un indice di per sé determinante di esclusione della natura autonoma del rapporto di lavoro. Per contro, proprio l'attribuzione di tali poteri, l'assenza di vincoli di presenza e orario di lavoro, nonché un ruolo di contenuto direttivo e connotato da forte autonomia nell'esecuzione dell'incarico determinano la maggiore e specifica rilevanza del criterio della volontà delle parti espresso in sede di qualificazione del costituendo rapporto giuridico.
Al riguardo, peraltro, la suprema corte ha da tempo affermato che, allo scopo della distinzione [tra lavoro autonomo e subordinato], qualora l'assoggettamento del lavoratore alle altrui direttive non sia agevolmente apprezzabile in ragione del concreto atteggiarsi del rapporto, caratterizzato dalla presenza di elementi compatibili con l'uno o con l'altro tipo come avviene in caso di svolgimento di mansioni dirigenziali, il giudice non può prescindere dalla qualificazione attribuita dalle parti al rapporto, anche se tale qualificazione, di per sé, non ha di norma valore determinante, ben potendo essere disattesa qualora sia stato dimostrato che l'elemento della subordinazione si sia di fatto realizzato (cfr., da ultimo, cass. 13 luglio 2001, n. 9292; cass. 18 aprile 2001, n. 5665 e cass. 11 giugno 1998, n. 5845; cass. 22 agosto 2003, n. 12364).
Da quanto sopra sembra pertanto potersi ritenere non incompatibile il ricorso al lavoro autonomo, anche in forma coordinata e continuativa, con un incarico che determini l'esercizio di poteri direttivi e di spesa ove tali poteri risultino, anche dalla configurazione operata dalle parti nel regolamento contrattuale, funzionali all'esecuzione dell'incarico e compatibili, quanto al loro concreto esercizio, con la scelta di ricorrere alla modalità autonoma di esecuzione della prestazione.
Peraltro, con riferimento alla forma coordinata e continuativa della prestazione non sembra contraddire l'eventuale applicabilità della disciplina del lavoro a progetto, là dove tale disciplina non introduce limiti ulteriori a quelli sopra evidenziati al ricorso alla collaborazione autonoma coordinata e continuativa, ma si limita a predeterminare convenzionalmente, attraverso il vincolo del progetto, le modalità esecutive della prestazione e del coordinamento (cfr. Ml circ. n. 1/2004).
A tale ultimo riguardo rileva, in ogni caso, il dato legale in base al quale la disciplina del lavoro a progetto non esaurisce in quanto tale il ricorso al lavoro autonomo coordinato e continuativo, posto che alcune categorie di soggetti sono espressamente escluse dal relativo ambito di applicazione (cfr. Art. 61, D.Lgs. n. 276/2003).

Consorzio fra imprese e fornitura attività di consulenza e servizi

interpello n. 16 del 20 febbraio 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

Art. 2602 c.c.; art. 2612 c.c.

Possibilità per un consorzio fra imprese esercenti attività di catering, banqueting e ristorazione di fornire direttamente alle imprese consorziate servizi di consulenza specializzata per la gestione e la organizzazione di quest'ultime, nonché il servizio di gestione dei ricevimenti o di parte di essi eseguito attraverso l'impiego dei dipendenti del consorzio stesso.

Se non costituito in forma di società, esso può certamente acquisire le vesti di datore di lavoro ed avere alle proprie dipendenze lavoratori subordinati. Il consorzio, dunque, in qualità di imprenditore può ben fornire servizi di consulenza specializzata o di altro tipo alle imprese consorziate per la gestione e l'organizzazione delle stesse, ma ciò deve avvenire necessariamente nell'ambito di un contratto di appalto genuino che presenti tutti i requisiti essenziali previsti dalla legge ed enucleati dalla giurisprudenza (organizzazione imprenditoriale, rischio d'impresa, esercizio del potere direttivo, impiego di capitali, macchine e attrezzature, ecc.). In particolare, deve essere riscontrabile un'autonoma organizzazione funzionale e gestionale del servizio finalizzata allo specifico risultato produttivo, che non si traduca nella mera gestione amministrativa del lavoro (cfr. Cass. 21 luglio 2006, n. 16788). La cassazione (cfr. Sent. Cit.) Ha precisato, inoltre, con riferimento agli appalti interni – caratterizzati dall'affidamento ad un appaltatore di attività strettamente attinenti al complessivo ciclo produttivo del committente – che il fenomeno dell'interposizione illecita di manodopera sussiste tutte le volte in cui l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione lavorativa, rimanendo in capo all'appaltatore/datore di lavoro i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo. Alla luce di quanto sopra argomentato e in risposta al quesito avanzato, il consorzio può certamente eseguire veri e propri servizi a favore delle società consorziate, finanche i servizi di gestione dei ricevimenti o di parte di essi, tuttavia l'ordinamento non contempla, neppure in caso di consorzio rispetto alle imprese consorziate, alcuna eccezione alla disciplina in tema di somministrazione professionale di manodopera di modo il consorzio potrà svolgere legittimamente tali attività purché, con riferimento alle specifiche modalità di effettuazione della prestazione, si riscontrino tutte le caratteristiche prescritte dall'ordinamento per un appalto genuino.

Contratto di franchising applicabilità alle aziende di servizi

interpello n. 73 del 12 ottobre 2009

Confcommercio

L. n. 129/2004

Applicazione del contratto di franchising di cui alla L. n. 129/2004 alle aziende di servizi e alla gestione dei relativi rapporti di lavoro instaurati dal franchisor e dal franchisee.

Il franchisee o il franchisor soggiacciono alle vigenti disposizioni in materia di rapporti di lavoro alla stregua di ogni altro soggetto di natura imprenditoriale. Ne deriva, in capo al franchisor e al franchisee, la piena e assoluta titolarità del potere direttivo sulla forza lavoro alle rispettive dipendenze e la responsabilità esclusiva di ciascuno degli imprenditori individualmente per quanto riguarda gli obblighi e le responsabilità relativi ai rapporti di lavoro utilizzati nelle proprie organizzazioni. L'appartenenza alla rete di franchising infatti non incide sui normali criteri di imputazione dei rapporti di lavoro anche quando, come peraltro precisato anche in giurisprudenza dall'unico precedente che a quanto consta si è occupato specificatamente di questo profilo (cfr. Pret. Roma 6 novembre 1997), elementi che in altre circostanze potrebbero essere ritenuti sintomatici di una unicità di impresa trovino invece adeguato e razionale riscontro in un genuino rapporto di franchising.
Da ciò discende, inoltre, che i diritti dei lavoratori possono essere esercitati esclusivamente nei confronti del proprio datore di lavoro (franchisor ovvero franchisee) che, unico responsabile del rapporto di lavoro, rimane altresì unico destinatario di cause o rivendicazioni eventualmente avanzate dai propri dipendenti.

Indennità di maternità per libere professioniste

interpello n. 22 del 4 luglio 2013

Associazione unitaria psicologi italiani

D.Lgs. n. 151/2001; D.P.R. n. 446/2001

Corretta interpretazione degli artt. 70 e 71, D.Lgs. n. 151/2001, nell'ipotesi di lavoratrice madre che esercita la libera professione di psicologa senza vincolo di subordinazione. In particolare, si chiede se la suddetta lavoratrice – obbligatoriamente iscritta all'ente nazionale di previdenza e assistenza psicologi (enpap) – abbia o meno diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità per il periodo di 5 mesi ai sensi delle disposizioni normative sopra citate, anche nel caso in cui la stessa espleti parte dell'attività libero professionale in regime di convenzione con il servizio sanitario nazionale.

Si ritiene che il principio della c.d. Incumulabità trovi applicazione anche con riferimento all'ipotesi in cui la lavoratrice espleti parte dell'attività libero professionale in regime di convenzione con il servizio sanitario nazionale svolgendo il rapporto di lavoro con modalità autonoma coordinata e continuativa nell'ambito di aziende sanitarie o strutture militari (D.P.R. n. 446/2001). A tale ultimo proposito si sottolinea, innanzitutto, che i professionisti in convenzione sono tenuti a costituire la propria posizione previdenziale presso l´enpap, tant'è che l'art. 4 bis del regolamento dell'ente stabilisce che il relativo obbligo contributivo può essere assolto anche mediante la contribuzione complessivamente versata direttamente all'ente da istituzioni ed enti pubblici e privati (…) in applicazione di accordi collettivi nazionali. Alla luce delle argomentazioni di cui sopra, in risposta alla problematica sollevata, si ritiene che le libere professioniste psicologhe, iscritte all'enpap, con rapporto di lavoro autonomo, coordinato e continuativo, in regime di convenzione con il s.s.n. Hanno diritto, inoltrando specifica domanda all'ente di categoria, alla integrazione dell'indennità di maternità di cui all'art. 70 del D.Lgs. n. 151/2001, nella misura in cui i relativi periodi non siano coperti ai sensi dell'accordo collettivo nazionale.

Obbligo contribuzione ENASARCO per gli agenti che operano all'estero

interpello n. 32 del 19 novembre 2013

Confimi impresa (confederazione dell'industria manifatturiera italiana e dell'impresa privata)

L. n. 12/1973

Sussistenza dell'obbligo di apertura di posizione contributiva all'ente nazionale di assistenza per gli agenti e i rappresentanti di commercio (ENASARCO) per gli agenti che operano all'estero

l'obbligo di iscrizione alla fondazione ENASARCO risulta riferibile:

- Agli agenti di commercio che operano sul territorio italiano in nome e per conto di preponenti italiani o stranieri che abbiano la sede o una qualsiasi dipendenza in italia;
- Agli agenti di commercio italiani o stranieri che operano in italia in nome e/o per conto di preponenti italiani o stranieri, anche se privi di sede o dipendenza in italia;
- Agli agenti che risiedono in italia e vi svolgono una parte sostanziale della loro attività;
- Agli agenti che non risiedono in italia, purché abbiano in italia il proprio centro d'interessi;
- Agli agenti che operano abitualmente in italia ma si recano a svolgere attività esclusivamente all'estero, purché la durata di tale attività non superi i 24 mesi.

Da ultimo, per quanto concerne la residuale categoria dei preponenti operanti in paesi extra ue, gli stessi saranno tenuti all'iscrizione previdenziale in italia solo laddove ciò sia previsto da trattati o accordi internazionali sottoscritti e vincolanti il singolo paese di appartenenza.

Incaricati alla vendita a domicilio applicabilità presunzione *ex* art. 69 bis D.Lgs. n. 276/2003

interpello n. 03 del 30 gennaio 2014

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 276/2003; L. n. 173/2005; L. n. 92/2012

Corretta interpretazione della disciplina normativa sulla vendita diretta a domicilio, svolta senza vincolo di subordinazione *ex* L. n. 173/2005, ai fini dell'applicabilità o meno della presunzione di cui all'art. 69 bis, D.Lgs. n. 276/2003, introdotto dalla L. n. 92/2012. In particolare l'istante chiede, per quanto di competenza di questo ministero, se le prestazioni rese da questa tipologia di lavoratori possano o meno essere ricomprese nella più ampia categoria delle altre prestazioni rese in regime di lavoro autonomo assoggettabili alle previsioni contenute nell'art. 69 bis sopra citato.

Così come in parte chiarito con circ. M.l.p.s. N. 7/2013 , va evidenziata la specialità della L. n. 173/2005 la quale, ai fini dello svolgimento della attività in questione, introduce numerose condizioni (obbligo del possesso del tesserino di riconoscimento di cui all'art. 19, commi 5 e 6, del D.Lgs. n. 114/1998, possesso dei requisiti di cui all'art. 5, comma 2, del medesimo decreto). Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della citata L. n. 173/2005 l'attività di incaricato alla vendita diretta a domicilio senza vincolo di subordinazione può essere altresì esercitata, senza necessità di stipulare un contratto di agenzia, da soggetti che svolgono l'attività in maniera abituale, ancorché non esclusiva, o in maniera occasionale, purché incaricati da una o più imprese; in tal caso, peraltro, l'incarico va provato per iscritto con indicazione dei diritti e degli obblighi di cui ai commi 3 e 6 dell'art. 4 della L. n. 173/2005. Realizzandosi tutte le condizioni di legge, pertanto, si ritiene che l'attività in questione, per i soggetti in possesso di posizione fiscale ai fini iva, non sia interessata dal regime presuntivo dell'art. 69 bis del D.Lgs. n. 276/2003. Viceversa, qualora l'attività venga svolta in assenza di una o più condizioni previste dalla stessa L. n. 173/2005e quindi non si configuri una vera e propria vendita diretta a domicilio, potrà trovare applicazione l'art. 69 bis del D.Lgs. n. 276/2003 (v. Circ. n. 32/2012) fermo restando che, in presenza degli usuali indici di subordinazione, il rapporto potrà essere direttamente ricondotto ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (v. Circ. n. 7/2013).

Figura professionale del fisioterapista

interpello n. 16 del 26 giugno 2014

Confindustria

D.Lgs. n. 165/2001; D.Lgs. n. 276/2003

- Corretta interpretazione della disciplina di cui all'art. 69 bis del D.Lgs. n. 276/2003, concernente le prestazioni di lavoro autonomo espletate dai soggetti titolari di partita iva.
- Se la presunzione relativa di parasubordinazione, contemplata dalla citata disposizione, possa trovare applicazione nei confronti della categoria professionale dei fisioterapisti, laddove ricorrano i presupposti previsti dalla medesima norma.

L'attività svolta dai fisioterapisti può essere ricompresa nell'ambito delle prestazioni professionali di cui all'art. 69 bis, comma 3, con la conseguente esclusione dall'applicazione della presunzione, solo nella misura in cui gli stessi risultino in possesso del diploma abilitante, nonché iscritti in appositi elenchi professionali, tenuti e controllati da parte di una amministrazione pubblica, ai sensi dell' art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.
A prescindere dall'operatività o meno della presunzione, resta fermo che laddove siano riscontrabili gli usuali indici di subordinazione, la prestazione di lavoro autonomo dei fisioterapisti potrà essere direttamente ricondotta ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Lav.intermittente, sgravi contributivi e indennità disoccupazione

Nota n. 3147 del 22 dicembre 2005

Associazione industriali di Bari

L. n. 407/1990; D.Lgs. n. 276/2003; D.P.R. n. 218/1978

- Problematiche connesse al contratto di lavoro intermittente introdotto dal D.Lgs. n. 276/2003.
- Se, in caso di stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con prestazioni intermittenti ai sensi dell'art. 33 e segg. Del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro ha diritto a godere, in presenza dei requisiti previsti dalla L. n. 407/1990, delle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della predetta legge;
- Se, in riferimento al penultimo periodo del paragrafo "trattamento economico, normativo e previdenziale" della circolare ministeriale n. 4/2005, in cui è evidenziato il diritto da parte del lavoratore intermittente, in presenza dei requisiti previsti, a godere dell'indennità di disoccupazione ordinaria o ridotta limitatamente ai periodi non lavorati, tale indennità spetta anche nei periodi in cui è corrisposta dal datore di lavoro l'indennità di disponibilità .

- L'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990 ammette i datori di lavoro – in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi – al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali nella misura del 50% per un periodo di trentasei mesi, ovvero l'esonero totale per uguale periodo nelle ipotesi in cui tali assunzioni siano effettuate da imprese operanti nei territori del mezzogiorno di cui al D.P.R. n. 218/1978 ovvero da imprese artigiane. In primo luogo va ricordato che tale previsione, come ogni ipotesi agevolativa del resto, riveste carattere di eccezionalità, derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere contributivo e pertanto, in linea di massima, sembrerebbe applicabile nei soli casi in cui sia espressamente richiamata. In proposito, infatti, il D.Lgs. n. 276/2003, ove intende prevedere una disciplina agevolativa di tipo contributivo relativa agli istituti introdotti, la richiama esplicitamente come avviene, ad esempio, con riferimento alla somministrazione (art. 25, comma 1), all'apprendistato (art. 53, comma 3) ed al contratto di inserimento (art. 59, comma 4). Relativamente al contratto di lavoro intermittente, viceversa, non è rinvenibile alcun riferimento all'applicabilità di specifiche ipotesi agevolative già vigenti nel nostro ordinamento, proprio in quanto per tale tipologia contrattuale è previsto un apposito regime contributivo, almeno nelle ipotesi di lavoro intermittente che comportano la corresponsione della indennità di disponibilità.
- La stessa non appare compatibile ove il lavoratore usufruisca dell'indennità di disponibilità.

Lavoro a chiamata in edilizia e riduzioni contributive

Nota n. 2231 dell'8 marzo 2006

Ordine Professionale Dei Consulenti Del Lavoro Della Provincia Di Reggio Calabria

L. n. 341/1995; D.Lgs. n. 276/2003

- applicabilità, nell'ambito del settore edile, della cd. Contribuzione virtuale di cui all'art. 29 d.l n. 244/1995 conv. In L. n. 341/1995 alle somme corrisposte al lavoratore "a chiamata" di cui agli artt. 34 e ss. D.Lgs. n. 276/2003
- Indennità di disponibilità corrisposta per i periodi in cui il lavoratore, che abbia contrattualmente garantito la propria disponibilità, sia rimasto in attesa di utilizzazione ovvero non sia stato chiamato a svolgere la prestazione lavorativa.

La contribuzione per il lavoro a chiamata in edilizia va calcolata sulla effettiva indennità di disponibilità anche se inferiore alla contribuzione minima calcolata sull'orario normale stabilito dal CCNL.

Utilizzo nelle strutture per anziani del contratto di lavoro intermittente

Nota n. 1566 del 13 luglio 2006

Consiglio provinciale dell'ordine dei consulenti del lavoro di Forlì-Cesena

R.D. n. 2657/1923; D.Lgs. n. 276/2003; D.M. 23 ottobre 2004

Utilizzabilità, nell'ambito delle strutture socio-assistenziali per anziani, del contratto di lavoro intermittente previsto dagli artt. 33 e ss. Del D.Lgs. n. 276/2003 in forza di quanto previsto dal D.M. 23 ottobre 2004, il quale ammette il ricorso a tale tipologia contrattuale per le attività a carattere discontinuo indicate nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923

Il contratto di lavoro intermittente non sembra applicabile, in forza del D.M. 23 ottobre 2004 e della tabella di cui al R.D. n. 2657/1923, ai lavoratori da occupare nell'ambito delle strutture residenziali-assistenziali per anziani. Resta inteso che le previsioni del D.M. 23 ottobre 2004 rimangono in vigore fino all'emanazione di una diversa disciplina dettata dal contratto collettivo nazionale, ferme restando altresì le ulteriori ipotesi oggettive e soggettive di ammissibilità del ricorso al lavoro intermittente.

Contratto di lavoro intermittente per i lavori di pulizia industriale

Nota n. 3252 del 7 settembre 2006

Confartigianato federimprese di Molinella (Bo)

D.Lgs. n. 276/2003

Possibilità di ricorrere al contratto di lavoro intermittente ex art. 33 e ss. Del D.Lgs. n. 276/2003, per ciò che attiene l'attività di pulizia di stabilimenti industriali

Possibile a condizione che l'attività di pulizia sia svolta all'interno di stabilimenti industriali, da intendersi quali edifici destinati alla produzione industriale. Il carattere industriale deve desumersi dal tipo di lavorazioni eseguite all'interno degli stabilimenti interessati e cioè dalla produzione di beni economici utilizzando e trasformando materie prime e semilavorati.

Lavoro intermittente clausole contrattuali che escludono il ricorso all'istituto

interpello n. 37 del 1 settembre 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

R.D. n. 2657/1923; D.Lgs. n. 276/2003; D.M. 23 ottobre 2004; D.L. n. 112/2008 come convertito dalla L. n. 133/2008

Legittimità delle clausole contrattuali con le quali si esclude l'applicazione del contratto di lavoro intermittente a determinati comparti come avviene, ad esempio, ai sensi dell'art. 2 dell'accordo per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro per i dipendenti del settore degli autoferrotramvieri ed internavigatori:

In assenza di previsioni contrattuali in ordine alla determinazione delle esigenze di ricorso al contratto, secondo quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003, il ministero del lavoro e della previdenza sociale ha individuato i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente mediante il D.M. 23 ottobre 2004 che rinvia alla tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 (mantenuto in vigore dal D.L. n. 112/2008 come convertito dalla L. n. 133/2008).
In tale quadro regolatorio va tuttavia sottolineato che, rispetto alle ipotesi soggettive di ricorso al contratto e all'individuazione dei periodi predeterminati di cui, rispettivamente, agli artt. 34, comma 2 e 37 comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003, l'autonomia collettiva sembra avere un potere integrativo/ampliativo ma non già preclusivo. Ai sensi dell'art. 34, infatti, il contratto di lavoro intermittente può, in ogni caso, essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati mentre, nelle ipotesi di cui all'art. 37 (prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali) alla contrattazione collettiva è demandata esclusivamente la possibilità di individuare ulteriori periodi predeterminati.

Lavoro intermittente e indennità di disoccupazione

interpello n. 48 del 3 ottobre 2008,

Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

D.Lgs. n. 276/2003

riconoscibilità dell'indennità di disoccupazione in favore di lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente, a tempo determinato, senza obbligo di risposta alla chiamata (artt. 33 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003).

Ove l'obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata non sia pattuito, al medesimo può essere riconosciuto, limitatamente ai periodi di non lavoro, lo stato di disoccupazione indennizzabile con la relativa indennità, ordinaria o a requisiti ridotti, sempre che nel caso di specie ricorrano le relative condizioni di natura contributiva ed assicurativa.".

Lavoro intermittente a tempo determinato e successione di contratti

interpello n. 72 del 12 ottobre 2009

Federalberghi

D.Lgs. n. 368/2001

- Se tra la cessazione di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e la riassunzione dello stesso lavoratore alle medesime condizioni debba intercorrere il periodo minimo previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001
- Se tale periodo minimo debba altresì intercorrere tra la cessazione di un contratto intermittente a tempo determinato e una successiva assunzione a tempo determinato (non intermittente).

Il cd. Causalone previsto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 e proprio dei contratti a termine, risulta inappropriato nel caso del lavoro intermittente in quanto quest'ultimo è connotato dalla modulazione flessibile della prestazione, impossibile da predeterminare a priori.
Pertanto, in risposta ai quesiti avanzati, si rappresenta che, in virtù di quanto sopra detto, in caso di riassunzione dello stesso lavoratore con contratto di lavoro intermittente, pur se svolto a tempo determinato, non sarà necessario il rispetto del periodo minimo previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001. Anche nel caso di contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e successivo contratto a termine a tempo pieno o a tempo parziale, non si ravvedono motivi perché tra gli stessi si debba rispettare il termine in questione. In tal senso si ritiene del tutto coerente con la ratio sottesa agli istituti del contratto intermittente e del contratto a tempo determinato la stipulazione di entrambi pur senza soluzione di continuità nelle ipotesi in cui il datore di lavoro, in base alle proprie esigenze, dovrà non più assumere in via discontinua ma per un periodo determinato in base ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro.

Lavoro intermittente per operatori socio sanitari

interpello n. 38 del 21 settembre 2011

Consiglio nazione dell'ordine dei consulenti del lavoro

D.Lgs. n. 276/2003

- Corretta interpretazione delle disposizioni di cui gli artt. 33 e ss. Del D.Lgs. n. 276/2003, recanti la disciplina del lavoro intermittente.
- Se sia possibile far ricorso a tale tipologia contrattuale per impiegare operatori socio sanitari nell'ambito di un contratto d'appalto stipulato tra il datore di lavoro/appaltatore e strutture o aziende ospedaliere, in virtù del quale i lavoratori in questione sono destinati a svolgere la prestazione presso le strutture ospedaliere stesse.

Si ritiene possibile utilizzare la tipologia contrattuale del lavoro intermittente con riferimento ad operatori socio sanitari impiegati presso strutture o aziende ospedaliere in esecuzione di un appalto di servizi. Ciò in quanto, ferma restando la necessaria sussistenza nel caso concreto dei requisiti di liceità dell'appalto, l'elemento rilevante ai fini dell'individuazione delle ipotesi oggettive contemplate al n. 13 del r.d., non è propriamente la qualificazione del datore di lavoro quanto piuttosto l'espletamento della prestazione all'interno delle strutture sanitarie espressamente indicate.

Lavoro intermittente e addetti alle vendite

interpello n. 46 del 14 novembre 2011

Confcommercio e della Confindustria

D.M. 23 ottobre 2004; R.D. n. 2657/1923

- Interpretazione del D.M. 23 ottobre 2004, il quale rinvia al R.D. n. 2657/1923 relativamente alle figure per le quali risulti ammissibile la stipulazione di contratti di lavoro intermittente, in assenza di specifiche previsioni da parte della contrattazione collettiva.
- Se possa farsi rientrare nella figura del commesso di negozio, prevista dal citato regio decreto (punto 14), quella di addetto alle vendite.

La tipologia di contratto di lavoro intermittente appare configurabile anche nei confronti dell'addetto alle vendite, in quanto rientrante nel più ampio genus di commesso di negozio quale figura declinata nel R.D. n. 2657/1923. Si ricorda peraltro che, con riferimento a detta figura, il riferimento al requisito dimensionale indicato dal R.D.– comuni di 50.000 abitanti – non incide ai fini della stipulazione di contratti di lavoro intermittente (cfr. Circ. n. 4/2005).

Lavoro intermittente e servizi di media audiovisivi

interpello n. 28 del 13 settembre 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 177/2005; R.D. n. 2657/1923; D.Lgs. n. 276/2003

- Possibilità di utilizzo del contratto di lavoro intermittente nell'ipotesi di servizi di media audiovisivi, ovvero per servizi prestati via internet *ex* D.Lgs. n. 177/2005, nella misura in cui gli stessi possano essere assimilati alle attività espletate dagli operatori addetti agli spettacoli televisivi, contemplate al n. 43, R.D. n. 2657/1923, così come richiamato dalla lettura in combinato disposto dell'art. 40, D.Lgs. n. 276/2003 e del decreto 23 ottobre 2004 di questo ministero.
- Se alla luce delle novella normativa operata dal D.Lgs. n. 44/2010 in merito alla disciplina contenuta nel citato D.Lgs. n. 177/2005 (t.u. Della radiotelevisione), il contratto di lavoro intermittente possa trovare applicazione anche nell'ipotesi di servizi di live streaming, webcasting ovvero per servizi prestati via internet connotati dai caratteri della discontinuità ed intermittenza.

Sulla base di quanto sopra evidenziato nell'ottica di un ampliamento del concetto di servizi espletati dagli operatori addetti agli spettacoli televisivi menzionato nel n. 43 del R.D. n. 2657/1923, si ritiene che il contratto di lavoro intermittente possa essere utilizzato anche per l'assunzione di lavoratori addetti a servizi di *live streaming*, *webcasting* ovvero a servizi prestati su internet, di natura discontinua ed intermittente nel rispetto delle condizioni sopra richiamate.

Lavoro intermittente e operatori addetti agli spettacoli teatrali

interpello n. 07 del 5 febbraio 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

R.D. n. 2657/1923; D.Lgs. n. 276/2003

- possibile utilizzo del contratto di lavoro intermittente in relazione alle attività, già indicate al n. 43 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, di operatori addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi, nonché da fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo, anche per fini didattici.
- Se l'espressione anche per fini didattici contenuta nella disposizione menzionata, debba riferirsi a tutte le categorie di lavoratori elencate al n. 43 della citata tabella ponendo, altresì, la questione in ordine alla possibilità, per una associazione senza fini di lucro, operante nel settore dello spettacolo teatrale, di far ricorso alla tipologia contrattuale in esame.

Il punto n. 43 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 contempla, quali attività riconducili nell'ambito della fattispecie contrattuale in argomento, quelle espletate da artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici. In proposito, si evidenzia che l'espressione anche per fini didattici, pur riferendosi alle attività elencate nell'ultimo periodo della disposizione richiamata, costituisce un elemento chiarificatore meramente aggiuntivo. Ciò vuol dire che il ricorso al contratto di lavoro intermittente, in relazione a tutte le figure indicate al n. 43 della tabella, è ammesso anche in assenza di tali fini didattici. In ordine al secondo quesito, si sottolinea che la natura del soggetto datoriale non incide in alcun modo sulla possibile attivazione della fattispecie contrattuale in argomento, in quanto la stessa risulta subordinata esclusivamente alla sussistenza dei requisiti di carattere oggettivo o soggettivo contemplati dagli artt. 33 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003.

Lavoro intermittente per il personale addetto agli stabilimenti balneari

interpello n. 13 del 27 marzo 2013

Associazioni Agci, Confcooperative e Legacoop

R.D. n. 2657/1923

possibilità di impiegare il personale addetto ai servizi di salvataggio presso gli stabilimenti balneari per l'attività di assistenza ai bagnanti con contratto di lavoro intermittente, assimilando tale figura al personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali di cui al n. 19 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

La figura del personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali di cui al n. 19 della tabella allegata al citato regio decreto risulta assimilabile a quella dei bagnini assistenti bagnanti degli stabilimenti balneari. Analizzando lo svolgimento dell'attività di entrambe le categorie, infatti, appare evidente che le funzioni svolte dal personale degli stabilimenti di bagni e acque minerali e dagli assistenti bagnanti degli stabilimenti balneari è sostanzialmente identica. In entrambe le ipotesi la prestazione richiesta ai lavoratori in questione consiste nello svolgere assistenza e/o soccorso ai bagnanti delle strutture acquatiche dei parchi termali – nell'accezione più moderna rispetto ai bagni descritti nel R.D.del 1923 – nel primo caso e delle località balneari nel secondo. Premesso quanto sopra si ritiene possibile instaurare rapporti di lavoro intermittente per il personale addetto ai servizi di salvataggio presso gli stabilimenti balneari per l'attività di assistenti bagnanti al pari del personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali.

Addetto agli inventari e lavoro intermittente

interpello n. 26 del 20 settembre 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

R.D. n. 2657/1923; D.Lgs. n. 276/2003; D.M. 23 ottobre 2004

- Possibile utilizzo della tipologia contrattuale del lavoro intermittente in relazione alla figura dell'addetto all'attività di inventario, incaricato al conteggio di prodotti e colli, stoccati o esposti in vendita, mediante l'utilizzo di specifiche attrezzature fornite dal datore di lavoro.
- Se la suddetta figura, impiegata presso società specializzate nell'attività di inventario, possa essere assimilata alle categorie professionali dei pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti, contemplate al n. 6 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, così come richiamata dall'art. 40, D.Lgs. n. 276/2003 e dal D.M. 23 ottobre 2004 di questo ministero.

Sulla base di tale nozione, non sembra possa negarsi una equiparazione delle figure dei pesatori e magazzinieri a quella degli addetti agli inventari, nella misura in cui risultino incaricati di espletare una attività consistente nel conteggio di prodotti secondo le direttive ricevute dal coordinatore, in occasione della redazione del bilancio ovvero della chiusura del trimestre e dell'anno solare e/o fiscale. Si può ritenere, pertanto, che la tipologia di contratto di lavoro intermittente sia configurabile anche nei confronti dell'addetto all'attività di inventario, in quanto rientrante nelle figure declinate al n. 6 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, con particolare riferimento a quelle dei pesatori e magazzinieri.

Interpreti e traduttori di scuola di lingua – lavoro intermittente

interpello n. 31 del 19 novembre 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

R.D. n. 2657/1923; D.Lgs. n. 276/2003; D.M. 23 ottobre 2004

- al possibile utilizzo della tipologia contrattuale del lavoro intermittente in relazione alle figure dell'interprete e del traduttore che espletano la propria attività presso scuole o istituti di lingua.
- Se le suddette categorie professionali possano essere assimilate a quella degli interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, contemplata al n. 38 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, così come richiamata dall'art. 40, D.Lgs. n. 276/2003 e dal D.M. 23 ottobre 2004 di questo ministero.

Non sembra possibile operare una equiparazione della figura dell'interprete/traduttore impiegato presso scuole o istituti di lingua a quella di cui al n. 38 della tabella citata. Resta ferma la possibilità di instaurare un rapporto di lavoro di natura intermittente anche in tali ambiti laddove il lavoratore sia in possesso dei requisiti anagrafici di cui all'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003 o qualora sia previsto dalla disciplina collettiva di settore.

Lavoro intermittente – installazione di addobbi palchi, stand.

interpello n. 07 del 30 gennaio 2014

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

R.D. n. 2657/1923; D.L. n. 76/2013

Possibile utilizzo della tipologia contrattuale del lavoro intermittente in relazione alla figura di addetto all'attività di installazione, allestimento e addobbi palchi, stand presso fiere, congressi, manifestazioni e/o spettacoli con utilizzo di apposite apparecchiature fornite dal datore di lavoro, operando un rinvio alle categorie professionali contemplate al n. 43 e/o al n. 46 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

Non sembra possibile operare una equiparazione tra le categorie professionali in questione e quelle indicate ai nn. 43 – 46 del r.d., laddove il prestatore risulti incaricato all'installazione /smontaggio/allestimento di palchi, stand o strutture di ingegneria civile in occasione di concerti, spettacoli, fiere, congressi e manifestazioni sportive, in quanto attività esclusivamente prodromiche ovvero successive – seppur funzionalmente connesse – all'evento e allo spettacolo. Resta ferma la possibilità di instaurare un rapporto di lavoro di natura intermittente anche per tali attività laddove il lavoratore sia in possesso dei requisiti anagrafici di cui all'art. 34 citato o qualora ciò sia previsto dalla contrattazione collettiva. Riguardo al settore dello spettacolo, si ricorda inoltre che, per espressa previsione normativa, non trova applicazione il vincolo delle quattrocento giornate di effettivo lavoro nel corso di tre anni solari di cui all'art. 34, comma 2 bis, D.Lgs. Citato, introdotto dal D.L. n. 76/2013 (cfr. Ml circ. n. 35/2013). Si ritiene opportuno, altresì, richiamare l'attenzione in ordine al fondamentale ruolo che assume, per le categorie professionali in argomento, la disciplina prevenzionistica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro con particolare riferimento agli obblighi di formazione ed informazione dei lavoratori, in considerazione degli elevati rischi di infortunio e delle problematicità organizzative connesse alla gestione degli appalti riscontrabili nel settore. In risposta al secondo quesito, non sembra possibile altresì ricomprendere le figure degli autisti soccorritori e soccorritori di autoambulanza nell'ambito della categoria del personale addetto ai servizi igienici sanitari nei posti di pubblica assistenza di cui al punto n. 21 della tabella citata. La terminologia utilizzata evidenzia, infatti, che le relative attività si riferiscono solo a servizi igienici sanitari e non di pronto soccorso, resi all'interno di strutture di pubblica assistenza. Resta ferma, anche in tal caso, la possibilità di instaurare rapporti di lavoro intermittente nella misura in cui il lavoratore sia in possesso dei requisiti anagrafici o oggettivi previsti dal contratto collettivo, nazionale o territoriale, di riferimento.

Lavoro intermittente e personale delle aziende funebri

interpello n. 09 del 25 marzo 2014

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

R.D. n. 2657/1923; D.Lgs. n. 276/2003; D.M. 23 ottobre 2004

- Possibilità di instaurare rapporti di lavoro di natura intermittente in relazione alla figure dei necrofori e dei portantini addetti ai servizi funebri.
- Se il suddetto personale, impiegato presso aziende operanti nello specifico settore, possa essere assimilato alle categorie degli operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose, indicate al n. 46 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, così come richiamata dall'art. 40, D.Lgs. n. 276/2003 e dal D.M. 23 ottobre 2004 di questo ministero.

Dalla lettura del n. 46 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, tra le attività a carattere discontinuo con riferimento alle quali è possibile stipulare contratti di lavoro intermittente risulta contemplata, come anticipato dall'istante, quella espletata dagli operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose, comprensiva dunque di tutte le prestazioni strumentali alla preparazione e allo svolgimento delle celebrazioni civili e dei riti religiosi. Sulla base di tale nozione, non sembra possa negarsi una equiparazione tra tali figure e quelle dei necrofori e portantini impiegati dalle aziende di servizio funebre nelle attività preliminari ed esecutive del trasporto, della cerimonia e della connessa sepoltura.
Pertanto, in risposta alla questione sollevata si può ritenere che, a prescindere dai requisiti anagrafici ed oggettivi di cui all'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003, la tipologia di contratto di lavoro intermittente sia configurabile anche nei confronti delle categorie richiamate dall'interpellante, in quanto rientranti nell'ambito delle figure declinate al n. 46 della tabella allegata al citato r.d.

Lavoro intermittente e addetto call-center

interpello n. 10 del 25 marzo 2014,

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro,

R.D. n. 2657/1923; D.L.vo n. 276/2003

possibile utilizzo della tipologia contrattuale del lavoro intermittente in relazione al personale addetto alle attività di *call center in bound* e/o *out bound*, operando un rinvio alle figure degli "*addetti ai centralini telefonici privati*", contemplate al n. 12 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, così come richiamata dall'art. 40, D.L.vo n. 276/2003 e dal D.M. 23 ottobre 2004 di questo Ministero.

"…Le figure richiamate genericamente dall'interpellante non sembrano equiparabili a quelle indicate al n. 12 della tabella citata. Va infatti evidenziato che l'attività degli "addetti ai centralini telefonici privati" ha una sua specifica connotazione, in quanto consiste esclusivamente nello smistamento delle telefonate. La prestazione svolta invece dagli operatori di call center è sicuramente una prestazione più articolata in quanto si inserisce normalmente nell'ambito di un servizio o di una attività promozionale o di vendita da parte dell'impresa.

Ciò peraltro è esplicitamente confermato dal Legislatore laddove ammette il ricorso a contratti di collaborazione a progetto per attività di *call center out bound* quando trattasi di "*attività di vendita diretta di beni e di servizi*" (art. 61, D.L.vo n. 276/2003). Il semplice utilizzo dello strumento telefonico non sembra quindi consentire la richiesta equiparazione delle categorie in questione. Resta ferma la possibilità di instaurare un rapporto di lavoro di natura intermittente anche per tali attività laddove il lavoratore sia in possesso dei requisiti anagrafici di cui all'art. 34 citato o qualora ciò sia previsto dalla contrattazione collettiva.

Lavoro intermittente – personale di servizio e di cucina negli alberghi – attività in appalto

interpello n. 17 del 26 giugno 2014

Confindustria

R.D. n. 2657/1923 ; D.Lgs. n. 276/2003; D.M. 23 ottobre 2004

- Corretta interpretazione della disciplina del lavoro intermittente di cui agli artt. 33 e ss. D.Lgs. n. 276/2003.
- Se sia consentito ad un'impresa appaltatrice ricorrere alla tipologia contrattuale del lavoro intermittente con riferimento all'attività espletata da personale di servizio e di cucina negli alberghi di cui al n. 5 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 per l'esecuzione di un servizio di pulizia all'interno di una struttura alberghiera – impresa committente.

Ferme restando le causali di carattere oggettivo e soggettivo contemplate dall'art. 34, D.Lgs. n. 276/2003 in ordine all'utilizzo del lavoro intermittente, occorre muovere dalla lettura dell'art. 40 del medesimo D.Lgs. Ai sensi del quale, laddove la contrattazione collettiva nazionale non sia intervenuta a disciplinare le fattispecie in cui è possibile ricorrere a tale istituto, risulta possibile riferirsi – secondo quanto previsto nel D.M. 23 ottobre 2004 – alle attività elencate nella tabella approvata con il R.D. n. 2657/1923 .
Da ciò consegue che il criterio seguito dal legislatore, con la disposizione di cui all'art. 40 citato, ai fini della corretta instaurazione di rapporti di lavoro intermittente afferisce esclusivamente alla tipologia di attività effettivamente svolta dal prestatore, prescindendo dalla circostanza che l'attività in questione sia effettuata direttamente dall'impresa o tramite contratto di appalto.
In linea con le osservazioni di cui sopra ed in risposta al quesito sollevato, si ritiene pertanto che, in assenza di specifica previsione da parte della contrattazione collettiva in ordine alle fattispecie per le quali sia consentito l'utilizzo del contratto in argomento, anche l'impresa appaltatrice possa legittimamente attivare rapporti di natura intermittente per lo svolgimento del servizio di pulizia all'interno di un albergo ai sensi del n. 5 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 .

Lavoro intermittente – settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo

interpello n. 26 del 7 novembre 2014

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 276/2003

- Corretta interpretazione dell'art. Art. 34, comma 2 bis, D.Lgs. n. 276/2003, concernente il limite delle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari fissato per l'utilizzo di prestazioni di lavoro intermittente.
- Se l'eccezione per i settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo, contemplata dalla disposizione normativa sopra citata, si riferisca al CCNL applicato ai rapporti di lavoro intermittente ovvero al settore di appartenenza dei datori di lavoro individuato come codice attività ateco

Ai fini della individuazione dei datori di lavoro interessati dalla eccezione in argomento è possibile ricorrere ai criteri già utilizzati in relazione alle comunicazioni semplificate di instaurazione dei rapporti di lavoro, esplicitati con note n. 2369 del 16 febbraio 2012 e n. 4269 del 26 marzo 2012.

In altri termini i datori di lavoro interessati sono:

- Quelle iscritti alla camera di commercio con il codice attività ateco 2007 corrispondente ai citati settori produttivi;
- Quelli che, pur non rientrando nel codice ateco corrispondente ai settori in questione, svolgano attività proprie del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.

Lavoro intermittente: attività di soccorso - ambienti sospetti di inquinamento o confinati

interpello n. 6 del 24 marzo 2015

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

D.Lgs. n. 276/2003; D.P.R. n. 177/2011

- possibilità per una impresa appaltatrice, incaricata dei servizi di soccorso e recupero nel settore degli ambienti sospetti o confinati ai sensi del D.P.R. n. 177/2011, di assumere operatori specializzati con contratto di lavoro intermittente ex artt. 33 e ss., D.Lgs. n. 276/2003, operando il rinvio alle figure dei "*sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro*", di cui al n. 11 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.
- se i rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato eventualmente instaurati dall'impresa appaltatrice debbano essere oggetto di certificazione ex artt. 75 ss. D.Lgs. n. 276/2003, ovvero se sia sufficiente certificare il solo contratto di appalto di servizi in forza del quale i lavoratori a chiamata vengono impiegati.

Occorre richiamare l'art. 2 del D.P.R. n. 177/2011, ai sensi del quale "qualsiasi attività lavorativa nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati può essere svolta unicamente da imprese o lavoratori autonomi qualificati" in possesso di determinati requisiti.
In particolare, la lett. c) della medesima disposizione richiede la "presenza di personale, in percentuale non inferiore al 30% della forza lavoro, con esperienza almeno triennale relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero anche con altre tipologie contrattuali o di appalto". In tale seconda ipotesi – secondo il dettato normativo – occorre, tuttavia, effettuare la preventiva certificazione dei relativi contratti ai sensi degli artt. 75 ss. sopra citati.
Dalla lettura della suddetta norma e, nello specifico, dal riferimento espresso all'assunzione con "altre tipologie contrattuali", non sembrano emergere preclusioni in ordine alla possibilità di attivare rapporti di lavoro di natura intermittente ai fini dello svolgimento di attività in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, fermo restando il rispetto delle altre condizioni di legge e, in particolare, il possesso da parte del lavoratore di una esperienza almeno triennale maturata in tale ambito.
Tale possibilità risulterebbe ammessa in presenza dei requisiti anagrafici o oggettivi richiesti dall'art. 34 D.Lgs. n. 276/2003 ovvero, laddove nella fattispecie concreta si tratti effettivamente di personale che svolge la funzione di sorvegliante che non partecipa materialmente al lavoro, in virtù del richiamo di cui al n. 11 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.
In relazione al secondo quesito, all'epoca della pubblicazione risulta presso la Commissione interpelli di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 81/2008 analogo quesito al quale la stessa Commissione, competente in materia, provvederà a rispondere.

Lavoro intermittente – attività discontinue previste dal RD n. 2657/1923

interpello n. 10 del 21 marzo 2016

Federalberghi

D.Lgs. n. 81/2015

- corretta interpretazione dell'art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, concernente la disciplina del con di lavoro intermittente.
- se, in virtù di quanto disposto dal Legislatore del 2015 all'art. 55, comma 3 – ai sensi del quale all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applica le regolamentazioni vigenti" – sia ancora possibile, in relazione alla possibilità di ricorrere a prestazi lavoro intermittenti, riferirsi a quanto declinato dalla tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923, re l'elenco delle attività a carattere discontinuo.

il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente – ferme restando le c.d. ipotesi soggettive di cui all'art comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 – è disciplinato dalla contrattazione collettiva. In assenza di essa, il Legisl stabilisce che "i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lav delle politiche sociali".
Il Decreto in questione, emanato in forza della previgente normativa, è il D.M. 23 ottobre 2004, ai sen quale "è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di a indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657".
Tale Decreto, al fine di rispondere alla richiesta di chiarimenti oggetto del presente interpello, **è da conside ancora vigente** proprio in forza della disposizione di cui all'art. 55, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 conseguenza, **è** evidentemente **possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657 del 1923 al fine di at prestazioni di lavoro intermittente**.
Tale soluzione, peraltro, risulta coerente con quanto già precisato da questo Ministero con circola 20/2012, richiamata dall'interpellante, nonché da diverse risposte ad interpello fornite da q Amministrazione in ordine alla questione in argomento (cfr. interpello n. 28/2012; n. 7/2014 ecc.)."

Contratto intermittente per lavori di manutenzione stradale straordinaria

interpello n. 1 del 13 luglio 2017

Confartigianato Industria

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

se, con riferimento all'ultimo periodo dell'art. 13 comma 1 del d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81, sia possibi parte di imprese del settore edile l'assunzione con contratto di natura intermittente di figure professionali manovali, muratori, asfaltisti, autisti e conducenti di macchine operatrici che svolgono la propria attivita carattere discontinuo nell'ambito di appalti per lavori di manutenzione stradale straordinaria in for determinati ordini di servizio impartiti dal committente.

In assenza di specifiche previsioni contemplate dalla contrattazione collettiva di riferimento, per i lav manutenzione stradale straordinaria in relazione alle attività innanzi menzionate, si ritiene possa riferimento alle attività indicate al n. 32 della medesima tabella, che non riporta alcuna distinzione in ordin tipologie di manutenzione stradale (ordinaria/straordinaria), a condizione che le relative figure profess siano effettivamente adibite per lo svolgimento di lavori di manutenzione stradale, siano essi ordin straordinari.
Resta ferma, in ogni caso, la legittimità del ricorso al lavoro intermittente in presenza dei requisiti sogg atteso che l'articolo 13, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 prevede che il contratto di lavoro intermittente p in ogni caso essere concluso con soggetti "*con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.*"

Lavoro intermittente – Attività artigiane

interpello n. 1 del 30 gennaio 2018,

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

se le attività di ristorazione senza somministrazione non operanti nel settore dei pubblici esercizi, bensì in quello delle imprese alimentari artigiane, quali pizzerie al taglio, rosticcerie, etc., possano rientrare tra le attività indicate al punto n. 5 della tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923

"In particolare, al punto n. 5 vengono individuate le prestazioni svolte da: "*camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955*.".
Tale terminologia evidenzia che è possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente qualora ricorrano le due condizioni indicate al citato punto 5: una di tipo soggettivo e una di tipo oggettivo. In tal senso è necessario che i lavoratori siano impiegati come camerieri o personale di servizio e di cucina e che l'attività sia resa nelle strutture espressamente richiamate.
Con riferimento al quesito posto dall'interpellante, si ritiene che il tenore letterale utilizzato al punto 5 in esame non consente di estendere la nozione di "esercizi pubblici in genere" anche alle imprese artigiane alimentari non operanti nel settore dei pubblici esercizi.
Al riguardo, appare utile ricordare che il settore dei pubblici esercizi, insieme ai settori del turismo e dello spettacolo, gode della specifica deroga al limite delle 400 giornate prevista all'articolo 13, comma 3, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. In proposito, questa Amministrazione nell'interpello n. 26 del 7 novembre 2014 aveva già chiarito che tale deroga è rivolta sia ai datori di lavoro iscritti alla Camera di commercio con il codice attività ATECO 2007 – corrispondente ai citati settori produttivi – sia ai datori di lavoro che, pur non rientrando nel Codice ATECO dei settori in questione, svolgano attività proprie del turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.
Alla luce di quanto sopra riportato, le imprese alimentari artigiane possono stipulare contratti di lavoro intermittente ai sensi del punto 5 della tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923 solo se operano nel settore dei "pubblici esercizi in genere", tenuto anche conto dei criteri di individuazione già richiamati nel citato interpello n. 26 del 2014."

Lavoro intermittente e prestazioni di lavoro straordinario

interpello n. 6 del 24 ottobre 2018

Associazione Nazionale delle Imprese di Sorveglianza Antincendio (A.N.I.S.A.)

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

- possibilità di non applicare al lavoratore intermittente la disciplina contenuta nel decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di orario di lavoro nel caso venga effettuato lavoro straordinario eccedente le 40 ore settimanali.
- In particolare, viene chiesto se in tale ipotesi sia possibile erogare unicamente il controvalore per la prestazione svolta come se si fosse in regime di orario ordinario di lavoro e non anche la maggiorazione per lavoro straordinario prevista dalla contrattazione collettiva.

"Con riferimento al campo di applicazione della disciplina in materia di orario di lavoro, si osserva che, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, punto *a)* del citato d.lgs. n. 66, è orario di lavoro *"qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"*. Tale disciplina, quindi, si applica a tutte le forme di lavoro subordinato con riferimento ai tempi in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro, fatte salve le esclusioni espressamente contemplate agli articoli 2 e 16 del medesimo decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Il decreto legislativo n. 81 del 2015, analogamente al previgente decreto legislativo n. 276 del 2003, nel disciplinare l'istituto del lavoro a chiamata prevede che il trattamento economico del lavoratore intermittente sia regolato dal principio di proporzionalità, ossia deve essere determinato in base alla prestazione effettivamente eseguita, e dal principio di non discriminazione. L'articolo 17 del medesimo d.lgs. n. 81 del 2015 stabilisce, al comma 1, che il lavoratore intermittente non debba ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello e, al comma 2, che nei suoi confronti trovino applicazione in misura "proporzionale" gli istituti normativi tipici del rapporto di lavoro subordinato, per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, delle ferie, dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale. In proposito, la circolare di questo Ministero n. 4/2005, nel fornire i primi chiarimenti e indicazioni operative con riferimento alla previgente disciplina del lavoro intermittente, aveva, da un lato, evidenziato come il legislatore non abbia imposto alcun obbligo contrattuale in merito all'orario ed alla collocazione temporale della prestazione lavorativa al fine di lasciare tale determinazione all'autonomia contrattule delle parti, coerentemente con l'impostazione flessibile e modulabile della disciplina del contratto di lavoro intermittente. Dall'altro, la medesima circolare aveva ribadito a proposito del lavoro intermittente che si tratta "[...] *pur sempre di un contratto di lavoro dipendente, ragione per cui la libera determinazione delle parti contraenti opera, quantomeno con riferimento alla tipologia con obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nell'ambito della normativa di legge e di contratto collettivo applicabile, con specifico riferimento alla disciplina in materia di orario di lavoro.".*

Alla luce del quadro normativo sopra riportato, la facoltà concessa dalla legge al datore di lavoro di attivare il contratto di lavoro intermittente rispetto ad esigenze e tempi non predeterminabili, non consente di escludere l'applicazione delle disposizioni in materia di lavoro straordinario e delle relative maggiorazioni retributive, nel rispetto delle disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e di quanto eventualmente previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.".

Lavoro part-time e aspettativa sindacale

Nota n. 659 del 24 maggio 2005

Unione industriale della provincia di Asti

D.Lgs. n. 61/2000; D.Lgs. n. 276/2003; L. n. 300/1970

Lavoro part-time e aspettativa sindacale

La disciplina del part-time prevede che il contratto debba essere stipulato in forma scritta, ai fini della prova, e contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. La recente riforma legislativa, introdotta dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, che ha modificato in più punti il D.Lgs. n. 61/2000, ha previsto una maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro e minori vincoli per la richiesta di prestazione di lavoro supplementare, lavoro straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche.
Spetta ai contratti collettivi stabilire i limiti, le causali (per il lavoro supplementare), le condizioni e modalità (per il lavoro elastico e flessibile) e le sanzioni, legate al ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile. Questa maggiore apertura deve, comunque, tenere conto di precise regole normative, nel rispetto del potere dispositivo del datore di lavoro. In particolare, nel caso di regolamentazione collettiva, il lavoro supplementare, potrà essere richiesto dal datore anche senza il consenso del lavoratore, mentre in carenza di quest'ultima, pur non essendo prevista la forma scritta, potrà effettuarsi previo accordo individuale, con necessaria esclusione della possibilità di una unilaterale decisione di uno dei contraenti. In ordine alla possibile previsione di clausole elastiche e flessibili, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione ed un eventuale incremento della stessa è demandata alla autonomia collettiva, che individua le condizioni e le modalità di esercizio del potere unilaterale del datore di lavoro. In assenza di contrattazione collettiva la variazione e l'incremento della prestazione lavorativa (anche limitato nel tempo ed eventuale) devono essere previste dalle parti, che stipuleranno un apposito patto scritto, anche contestuale o successivo al contratto che, per la sua natura concordata, esclude certamente la decisione unilaterale di una delle parti. Ciò detto, con riguardo alla disciplina del part-time in generale, con riferimento allo specifico quesito, risulta evidente l'infondatezza della pretesa del lavoratore di convertire unilateralmente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, senza il consenso del datore di lavoro. In base al "principio di non discriminazione", sancito dall'art. 4, commi 1 e 2, lett. A) del D.Lgs. n. 61/2000, il diritto di richiedere aspettativa sindacale deve ritenersi applicabile anche al lavoratore part-time e può coesistere con un orario di lavoro a tempo parziale verticale, orizzontale o misto, in quanto il lavoratore medesimo gode degli stessi diritti e doveri nei riguardi del datore di lavoro di tutti i lavoratori subordinati. Ciò in conformità con i limiti orari previsti dal contratto. La circostanza che il periodo possa essere frazionato è confermato anche dalla giurisprudenza (cassazione 1 dicembre 1986, n. 7097) che prevede il frazionamento in periodi distinti di maggiore o minore durata, non ponendosi alcun limite di carattere temporale. Ciò potrà avvenire in conformità con l'art. 31 della L. n. 300/1970, che prevede la possibilità di richiedere l'aspettativa sindacale nelle ore di lavoro effettivo dei lavoratori. Per tale motivo le tutele previste in materia, comprese quelle di natura previdenziale, scattano solo ed esclusivamente 3 nelle giornate e nelle ore di lavoro, previste contrattualmente.
Non è, dunque, da ritenersi ammissibile un periodo di aspettativa sindacale in relazione ad un periodo non lavorato, ma dovrà farsi riferimento alle ore di lavoro previste nel contratto part-time. Allo stesso modo – come già indicato nella circolare INPS n. 225 del 20 novembre 1996 – la tutela previdenziale, in quanto connessa con la sospensione del rapporto di lavoro durante il periodo di aspettativa, viene meno quando il relativo

provvedimento cessi di avere efficacia o per il rientro in servizio o per l'interruzione del rapporto di lavoro. Fermo restando quanto sopra esposto con riguardo ai profili previdenziali, va sottolineato che l'esercizio del diritto al collocamento in aspettativa, ai sensi dell'articolo 31 della L. n. 300/1970, comporta una sospensione del rapporto di lavoro – e non di giornate o ore lavorative – che potrà estendersi a tutta la durata della carica sindacale o anche solo a una parte di essa. In conclusione, da quanto rappresentato deriva che uno spostamento arbitrario unilaterale da parte del datore o del lavoratore non solo non è ammissibile, ma potrebbe danneggiare gravemente le prerogative sindacali dei lavoratori o arrecare un ingiusto danno alla stessa organizzazione aziendale del datore.

Agevolazioni contributive per lavoratori a part-time

Nota n. 2693 del 14 novembre 2005

Ordine dei consulenti del lavoro di Isernia

L. n. 407/1990

- Possibilità che le agevolazioni contributive ex art. 8, comma 9, L. n. 407/1990, siano fruite da datori di lavoro che assumono lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale fino a 20 ore settimanali, anche nelle ipotesi in cui tali lavoratori abbiano già in atto con altro datore di lavoro un rapporto di lavoro part time di eguale durata;
- Possibilità di fruire, nel limite di 36 mesi, di dette agevolazioni da parte del datore di lavoro che assume nuovamente, dopo alcuni mesi, un lavoratore a tempo parziale con contratto di 20 ore settimanali, precedentemente dimessosi e per il quale aveva già beneficiato delle agevolazioni medesime.

- La dispensa, totale o parziale, dall'obbligo contributivo, secondo le disposizioni dell'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990, è effetto dell'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento CIGS da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi. Attualmente le definizioni normative di disoccupato e dello stato di disoccupazione si ricavano dai decreti legislativi n. 181/2000 e n. 297/2002 (nonché dalle specifiche delibere regionali assunte ex art. 5 D.Lgs. n. 297/2002) e possono ritenersi riferibili al lavoratore a tempo parziale a condizione che lo stesso soddisfi il requisito del limite reddituale al di sotto del quale sussiste lo stato di disoccupazione ed il suo mantenimento. Tanto considerato è da ritenersi ammissibile al suddetto beneficio il datore di lavoro che assume il lavoratore a tempo parziale fino a 20 ore settimanali che si trovi da 24 mesi nello stato di disoccupazione così inteso, ancorché questi sia già occupato con medesimo rapporto di lavoro presso altro datore di lavoro.
- È possibile giungere alle medesime conclusioni. Anche in tal caso, occorrerà valutare l'esistenza dei requisiti sopraccitati prima di ammettere il datore di lavoro ai benefici, i quali comunque avranno una durata pari a 36 mesi decorrenti dall'instaurazione del primo rapporto di lavoro.

Servizio pubblico essenziale, part-time verticale e domenica

Nota n. 4581 del 10 ottobre 2006

Sindacato uil (unione italiana lavoratori) di Latina

L. n. 146/1990; D.Lgs. n. 112/1998; D.Lgs. n. 66/2003

> La possibilità riconoscere il carattere di servizio pubblico essenziale (L. n. 146/1990) all'attività, gestita da un ente pubblico economico, di compagnia telefonica agli anziani.

> La possibilità, per un'azienda che applica il contratto collettivo nazionale delle cooperative sociali, di assumere alcuni lavoratori con contratto part-time verticale comprendente nell'orario settimanale tutte le domeniche dell'anno.

1. Il servizio di compagnia telefonica, inteso come servizio di intrattenimento, ascolto e conversazione con l'utente telefonico, non sembra poter integrare il concetto di servizio pubblico essenziale riferito ai diritti costituzionali citati. Diversamente potrebbe opinarsi qualora il servizio telefonico prestato agli anziani consista nel rimediare a situazioni di emergenza ovvero nel prestare interventi di soccorso in situazioni di bisogno: solo in tal caso si tratterebbe di un servizio diretto a garantire il diritto costituzionale all'assistenza sociale, indipendentemente dalla natura del soggetto che lo eroga. Ai sensi dell'art. 128 del D.Lgs. n. 112/1998, infatti, per servizi sociali si intendono tutte le attività relative alla predisposizione ed erogazione di servizi, gratuiti e a pagamento, o di prestazioni economiche destinate a rimuovere e superare le situazioni di bisogno e di difficoltà che la persona umana incontra nel corso della sua vita.
2. Non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli nomativi.

Apprendistato qualificante e la disciplina del part-time

Nota n. 7209 del 13 dicembre 2006

Confartigianato imprese associazione artigiani della provincia di Cuneo

Artt. 2043 e 2048 c.c.; L. n. 25/1955; D.P.R. n. 1124/1965; L. n. 196/1997; L. n. 144/1999; D.Lgs. n. 38/2000; D.Lgs. n. 61/2000; D.P.R. n. 257/2000;

- Se sussista responsabilità, in capo al datore di lavoro, in relazione al raggiungimento del luogo dove si svolge l'attività formativa da parte dei lavoratori apprendisti, spesso minori;
- Quali conseguenze - anche a livello sanzionatorio - potrebbero ricadere sul datore di lavoro nel caso in cui l'apprendista minore non intenda esercitare a priori il proprio diritto-dovere all'istruzione e formazione, ovvero non frequenti di fatto i corsi formativi;
- Se occorre retribuire le 120 ore corrispondenti ai moduli formativi aggiuntivi di cui all'art. 5 del D.P.R. n. 257/2000.

In relazione all'ammissibilità dell'apprendistato part-time, confermata dalla circolare del ministero del lavoro n. 9/2004, viene chiesto:

- Quale sia l'orario settimanale minimo compatibile con tale tipologia di contratto;
- Se il numero di ore medie annue dedicate alla formazione debba essere riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

- In risposta al primo quesito, si osserva che, per i fatti illeciti commessi dal lavoratore apprendista durante il raggiungimento del luogo preposto all'attività formativa debbano applicarsi i principi generali in tema di responsabilità di cui agli artt. 2043 e 2048 c.c. Diversamente, nel caso in cui l'apprendista, nel sopraindicato percorso, sia oggetto di infortunio, si rinvia alla disciplina dell'assicurazione INAIL in materia di infortunio in itinere, come disciplinato dal terzo comma dell'art. 2 del D.P.R. n. 1124/1965, aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2000.
- Come sancito espressamente dal secondo comma dell'art. 16 della L. n. 196/1997, la frequenza ai corsi formativi è presupposto necessario al fine di ottenere le agevolazioni contributive. Pertanto, la mancata disponibilità del minore alla partecipazione ai suddetti corsi costituisce ragione ostativa alla stipula di tale tipologia di contratto; peraltro si ricorda che la volontà e l'attitUdine del lavoratore ad espletare un percorso formativo integrato all'attività lavorativa può accertarsi già durante il periodo di prova. Nel caso in cui, nel corso del rapporto di lavoro, si verifichi l'interruzione della frequenza dei moduli formativi, nonostante l'espresso richiamo del datore di lavoro al proseguimento degli stessi, potrà considerarsi irrimediabilmente leso il rapporto di fiducia tra le parti contrattuali e, conseguentemente, procedersi al licenziamento per giusta causa dell'apprendista.
- In attesa dell'attuazione della figura dell'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, il minore di anni diciotto che intenda accedere ad un rapporto di apprendistato deve adempiere all'obbligo formativo di cui all'art. 68 della L. n. 144/1999, attuato dall'art. 5 del D.P.R. n. 257/2000, mediante la frequenza di corsi esterni all'azienda, pari a 120 ore, in aggiunta al pari numero di ore dedicate alla formazione professionale. Come prevede l'art. 10 della L. n. 25/1955, le ore di insegnamento complementare sono equiparate a quelle di lavoro effettivamente prestato e, pertanto, devono essere retribuite, atteso che la formazione del minore persegue analoga finalità rispetto a quella direttamente inerente al rapporto di lavoro.

In risposta ai quesiti formulati in materia di apprendistato part - time, si osserva quanto segue.

- Dall'analisi della normativa vigente sull'argomento, non pare ravvisarsi alcun limite di orario minimo settimanale da osservarsi nella stipula del contratto. Si sottolinea, peraltro, che, come precisato dalla circolare di questo ministero n. 9/2004, la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non deve essere di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative tipiche del contratto di apprendistato. Pertanto, occorre valutare caso per caso se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire il conseguimento della qualifica professionale e il soddisfacimento dell'esigenza formativa (v. Circolare n. 46/2001).
- Per quanto concerne l'ultimo quesito, si evidenzia che le 120 ore previste dall'art. 16 della L. n. 196/1997 rappresentano la soglia minima di attività formativa da svolgere all'interno del rapporto di apprendistato. Ditalchè, anche in conformità al principio di non discriminazione tra lavoro part-time e lavoro a tempo pieno, espresso nel secondo comma dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000, si ritiene che il periodo di attività formativa non possa essere riproporzionato in relazione al ridotto orario di lavoro.

Apprendistato a part-time e parere di conformità

interpello n. 03 del 8 gennaio 2007

Ordine dei consulenti del lavoro di Viterbo

D.Lgs. n. 276/2003

- Se l'attivazione del servizio ispettivo in merito alla trasformazione dell'orario di lavoro per gli apprendisti, al fine della garanzia del contenuto formativo del contratto, debba avvenire preventivamente anche per l'assunzione di apprendisti con contratto a tempo parziale" oltre che nell'ipotesi di trasformazione del rapporto di apprendistato da tempo pieno a tempo parziale.
- Se "in mancanza di iscrizione e di conseguente parere di conformità all'ente bilaterale debba ritenersi preclusa la possibilità di accesso al contratto di apprendistato professionalizzante" e se, in assenza di detto parere di conformità, possano essere stipulati contratti di apprendistato nel rispetto dei profili formativi predisposti dall'isfol o con riferimento a sperimentazioni regionali compatibili con il D.Lgs. n. 276/2003.

Nell'ipotesi relativa all'assunzione di un apprendista a tempo parziale, la stipula del contratto non può essere subordinata alla preventiva verifica ispettiva circa la compatibilità tra contenuto formativo del contratto e riduzione di orario. La necessaria attivazione del servizio ispettivo prima dell'instaurarsi del rapporto di lavoro contrasterebbe, infatti, con lo spirito e la lettera del D.Lgs. n. 276/2003, che ha abrogato l'autorizzazione preventiva rilasciata dalla Direzione Provinciale Del Lavoro al fine di eliminare ogni appesantimento burocratico connesso alla stipula del contratto di apprendistato. Per quanto riguarda il secondo quesito, l'interpellante chiede se in mancanza di iscrizione e di conseguente parere di conformità all'ente bilaterale debba ritenersi preclusa la possibilità di accesso al contratto di apprendistato professionalizzante e se, in assenza di detto parere di conformità, possano essere stipulati contratti di apprendistato nel rispetto dei profili formativi predisposti dall'isfol o con riferimento a sperimentazioni regionali compatibili con il D.Lgs. n. 276/2003. Al riguardo si sottolinea che le circolari del ministero del lavoro n. 40/2004 e n. 30/2005 hanno evidenziato l'illegittimità delle clausole dei contratti collettivi che subordinano la stipula del contratto di apprendistato o il parere di conformità sui profili formativi del contratto all'iscrizione all'ente bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore. Sulla base di tale interpretazione, questo ministero, con risposta ad interpello del 12 aprile 2005, già rilevava che sono da considerarsi validi i contratti di apprendistato stipulati in assenza di iscrizione all'ente bilaterale. Ulteriori considerazioni merita invece il quesito con riferimento alle clausole dei contratti collettivi che prevedono il necessario parere di conformità dell'ente bilaterale circa i profili formativi del contratto di apprendistato. In proposito, posto che ricorra il caso, non espressamente richiamato dall'interpellante ma desumibile dalla formulazione del quesito, in cui il contratto collettivo disciplini compiutamente la materia, occorre ricordare che la circolare n. 30/2005 ha ribadito la legittimità delle clausole che prevedano, per l'applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante, l'obbligo di sottoporre i profili formativi al parere di conformità dell'ente bilaterale, laddove tale obbligo sia previsto da una legge regionale e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale. Qualora detto obbligo non sia stato previsto dal legislatore regionale ma sia comunque introdotto dalla contrattazione collettiva – quale fonte regolatrice del rapporto ai sensi dell'art. 49, comma 5 bis, D.Lgs. n. 276/2003 – lo stesso non può comunque rivestire carattere autorizzatorio.

Contratto a tempo parziale e compatibilità con un rapporto di lavoro a domicilio

interpello n. 19 del 16 giugno 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 877/1973, come modificata dalla L. n. 858/1980

Possibilità che un contratto di lavoro a domicilio coesista con un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

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.

Retribuzione lavoratori in part-time verticale

interpello n. 45 del 3 ottobre 2008

Avia (assistenti di volo italiani ed associati)

D.Lgs. n. 61/2000

Applicabilità dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000, relativamente alla modalità del corresponsione della retribuzione ai lavoratori con tipologia di contratto di lavoro part-time verticale, con particolare riferimento alla corresponsione della retribuzione variabile.

Per quanto concerne il trattamento economico il lavoratore con contratto di lavoro part-time verticale ha diritto alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno, sebbene la retribuzione, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità debbano calcolarsi in misura proporzionale al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo debba essere effettuato in modo più che proporzionale.
Con riferimento al trattamento normativo, è previsto che ai lavoratori part-time sia riservato lo stesso trattamento dei lavoratori assunti a tempo pieno relativamente alla durata del periodo di ferie annuali, a quella per il congedo di maternità e parentale, nonché per il trattamento della malattia, dell'infortunio, ecc. In ordine al tempo di corresponsione della retribuzione, in linea generale, si ritiene che la stessa debba essere erogata al lavoratore alla scadenza contrattualmente prevista. Pertanto se il lavoratore a tempo pieno percepisce la retribuzione (fissa e variabile) in un'unica soluzione con cadenza mensile, eguale trattamento, in linea di massima, deve essere riservato ai lavoratori in part-time, che dovranno ricevere, anche essi con cadenza mensile, la retribuzione fissa e la retribuzione variabile legata alle sole prestazioni rese nel mese di riferimento. Nel caso specifico degli assistenti di volo ci si dovrà attenere, in linea di massima, agli stessi criteri adottati per il pagamento della parte variabile della retribuzione erogata all'assistente di volo a tempo pieno ma ciò non esclude che si tenga anche conto delle specificità derivanti dai cicli di attività osservati dai lavoratori a part-time. Va inoltre sottolineato che è sempre possibile, da parte della contrattazione collettiva, introdurre diverse modalità di corresponsione della retribuzione variabile che tenga conto delle specificità proprie della prestazione lavorativa resa in forza di un contratto part-time verticale.

Part-time verticale e indicazioni sul contratto

interpello n. 11 del 20 febbraio 2009

Confcommercio

D.Lgs. n. 61/2000

Corretta interpretazione dell'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000, secondo il quale nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. In particolare si chiede se, per i rapporti di lavoro part-time di tipo verticale con prestazione di lavoro giornaliera uguale o superiore a quella ordinaria e per un numero di giorni alla settimana inferiore a quello ordinario, sia sufficiente indicare nel contratto di lavoro il quantum della stessa prestazione giornaliera (es. Lunedì 8 ore, giovedì 8 ore e venerdì 8 ore).

Si ritiene che non risponda a un obbligo di legge, nella ipotesi di un contratto di a tempo parziale di tipo verticale, indicare le fasce orarie in cui la prestazione deve essere svolta nell'ambito della singola giornata.

Lavoro part-time in edilizia superamento limiti rilascio del durc

interpello n. 08 del 3 marzo 2011

Ance (associazione nazionale costruttori edili)

D.Lgs. n. 61/2000

Corretta interpretazione dell'art. 1, comma 3, del D.Lgs. n. 61/2000. In particolare l'interpellante chiede se il superamento del numero massimo di lavoratori part-time contrattualmente previsto, ai sensi del richiamato art. 3, possa determinare il mancato rilascio del documento unico di regolarità contributiva (durc).

Tutto ciò premesso ne consegue che l'omissione contributiva che si verifichi in conseguenza del mancato versamento contributivo – sia pur della c.d. Contribuzione virtuale – determinerà il mancato rilascio del documento unico di regolarità contributiva (durc). L'omissione contributiva in questione, peraltro, è riferibile anche a quanto dovuto alle casse edili, atteso che il citato art. 29 stabilisce espressamente che nella retribuzione imponibile (…) rientrano (…) anche gli accantonamenti e le contribuzioni alle casse edili. Si specifica in proposito che, ai fini della regolarità contributiva di quanto dovuto alle casse edili e sulla base di quanto demandato dalle parti sociali con il rinnovo del CCNL 19 aprile 2010, la commissione nazionale paritetica per le casse edili (cnce), con delibere nn. 433/2010, 436/2010 e 447/2011 ha disposto il rilascio del durc irregolare, a decorrere dalla data del 1 gennaio 2011, per i contratti di lavoro part time stipulati successivamente a tale data e in eccedenza dei predetti limiti.

Part-time in edilizia superamento limiti CCNL

interpello n. 43 del 14 novembre 2011

Confcommercio e del Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 61/2000

- Corretta interpretazione della disposizione normativa di cui all'art. 1, comma 3, del D.Lgs. n. 61/2000.
- Se l'assunzione di un lavoratore, con orario pari a venti ore settimanali, da parte di un'azienda edile, debba essere computata o meno ai fini del raggiungimento del numero massimo di lavoratori part time contrattualmente previsto, ai sensi del citato art. 1, comma 3. L'interpellante fa riferimento all'ipotesi in cui lo stesso prestatore sia titolare di altro contratto di lavoro a tempo parziale, con diverso datore ed espleti, in tal modo, complessivamente un orario di quaranta ore settimanali.

Possono essere stipulati eccedendo i limiti quantitativi in questione contratti part-time con personale impiegatizio ed operaio non adibito alla produzione (ad esclusione degli autisti), con quello di quarto livello, nonché occupato in lavori di restauro e archeologici, ovvero beneficiario di trattamento pensionistico. Non sono altresì computabili le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, giustificate da gravi problemi di salute del richiedente ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1 grado per malattia o condizioni di disabilità, adeguatamente comprovate. L'ipotesi prospettata dall'istante non rientra nell'alveo delle esplicite esclusioni menzionate e pertanto sembrerebbe integrare una violazione della disposizione contrattuale, qualora l'ulteriore contratto part-time sia stipulato in eccedenza rispetto ai limiti quantitativi fissati. Tale soluzione, peraltro, consentirebbe di evitare eventuali condotte elusive della disciplina contrattuale.

Contratto a tempo determinato ed attività stagionali

interpello n. 15 del 20 maggio 2016

Assaereo (Associazione Nazionale Vettori e Operatori del trasporto aereo)

D.Lgs. n. 81/2015; D.P.R. n. 1525/1963; D.Lgs. n. 368/2001

- corretta interpretazione delle disposizioni di cui agli artt. 19 e ss., D.Lgs. n. 81/2015 concernenti la disciplina del lavoro a tempo determinato.
- chiarimenti in ordine all'art. 21, comma 2 nella parte in cui la norma sancisce la non applicazione del regime degli intervalli tra un contratto a tempo determinato e la stipulazione del successivo, nelle ipotesi in cui si tratti "*di lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi*".

il Legislatore del 2015 ha previsto, all'art. 21, comma 2, che il regime degli intervalli non trova applicazione "*nei confronti dei lavoratori impiegati nelle* ***attività stagionali individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi***", salva l'applicazione delle disposizioni del D.P.R. n. 1525/1963 nelle more dell'adozione del decreto ministeriale. La suddetta disposizione viene, inoltre, richiamata all'art. 19, comma 2, e 23, comma 2, al fine di individuare le ipotesi per le quali non operano rispettivamente il limite massimo dei 36 mesi nonché i limiti quantitativi di ricorso al contratto a termine.
Dal confronto delle disposizioni normative richiamate emerge come l'attuale quadro regolatorio **continui a demandare alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere altre ipotesi**, ulteriori rispetto a quelle già indicate come stagionali dal D.P.R. n. 1525/1963 – da individuare a norma dell'emanando decreto ministeriale – **per le quali non operano i limiti di cui all'art. 19 comma 2, 21 comma 2 e 23, comma 2**. In altri termini, il rinvio medio tempore al D.P.R. n. 1525/1963 avviene in "sostituzione" dell'emanando decreto ministeriale e non anche delle ulteriori ipotesi di esclusione individuate dalla contrattazione collettiva alla quale, così come in passato, è demandata la possibilità di "integrare" il quadro normativo.
Nell'ambito di tali ulteriori ipotesi si ritiene possibile annoverare, in ragione dell'ampio rinvio contenuto alla contrattazione collettiva, **anche quelle attività già indicate come stagionali nei contratti collettivi stipulati sotto la vigenza del** D.Lgs. n. 368/2001, in continuità con il previgente quadro normativo.
In risposta al secondo quesito posto, va altresì chiarito che in base alla formulazione letterale dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 appare corretto ritenere che i contratti a termine conclusi per lo svolgimento di attività stagionali costituiscano una eccezione al limite di durata massima stabilito ex lege o, in alternativa, dalla contrattazione collettiva. Ne consegue, quindi, che eventuali periodi di lavoro caratterizzati da stagionalità non concorrono alla determinazione del limite di durata massima di cui all'art. 19, comma 1, che opera invece per i contratti a termine stipulati per lo svolgimento di attività non aventi carattere stagionale. Infine, con riferimento all'ultimo quesito posto, si ritiene che la disciplina contenuta nell'art. 2 del D.Lgs. n. 368/2001 introduca limiti percentuali ulteriori rispetto a quelli previsti in via generale, evidentemente giustificati dalla specificità del settore e dalle esigenze ad esso connesse; del resto in tal senso depone la stessa rubrica della disposizione ("*Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aereoportuali*").
Tale considerazione, va ribadita altresì nel contesto del Decreto 81/2015, laddove proprio la prevista abrogazione "differita" della norma speciale, conferma l'interpretazione secondo cui la stessa disciplina ipotesi aggiuntive rispetto a quelle regolate in via generale dall'art. 23, comma 1 del Decreto."

Contratti a tempo determinato per attività di ricerca

interpello n. 12 del 11 aprile 2016

ARIS (Associazione religiosa Istituti socio sanitari)

D.Lgs. n. 81/2015; D.Lgs. n. 288/2003

- corretta interpretazione dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015 in materia di contratto di lavoro a tempo determinato.
- chiarimenti in ordine al comma 3 della suddetta norma nella parte in cui stabilisce che "i contratti di lavoro a tempo determinato che hanno per oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono".

Con riferimento alla prima delle questioni sollevate, occorre muovere dalla lettura dell'art. 1, D.Lgs. n. 288/2003, richiamato dall'interpellante, recante il riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), in forza del quale questi ultimi perseguono "finalità di ricerca, prevalentemente clinica e traslazionale nel campo biomedico e in quello dell'organizzazione e gestione dei servizi sanitari ed effettuano prestazioni di ricovero e cura di alta specialità". Sulla base delle finalità perseguite, esplicitate dal Legislatore, appare dunque possibile qualificare gli IRCCS come enti privati di ricerca.
Del resto, lo stesso art. 8, comma 4 del summenzionato D.Lgs. n. 288/2003, evidenzia che le Fondazioni IRCCS "attuano misure idonee di collegamento e sinergia con altre strutture di ricerca e di assistenza sanitaria, pubbliche e private, con le Università, con istituti di riabilitazione e con analoghe strutture a decrescente intensità di cura (…) all'interno delle quali attuare comuni progetti di ricerca, praticare comuni protocolli di assistenza (…)".
Si ritiene tuttavia che, stante la formulazione letterale dell'art. 23, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, che si riferisce a "contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca", **non sia possibile estendere il regime derogatorio previsto dalla medesima disposizione anche ai contratti aventi ad oggetto attività operative collegate al progetto di ricerca**.
Per quanto attiene al secondo quesito si evidenzia che la prima parte dell'art. 21, comma 1, va interpretato, anche alla luce di quanto previsto dall'art. 23, comma 3, nel senso di ritenere sempre possibile la proroga del contratto a tempo determinato avente ad oggetto attività di ricerca anche quando la sua durata iniziale sia, in quanto legato alla durata del progetto di ricerca, superiore a 36 mesi.
Tuttavia, la seconda parte del medesimo art. 21, comma 1, non sembra consentire, in base alla sua formulazione letterale, la violazione del limite delle cinque proroghe nell'arco dei 36 mesi.
In altri termini, **le eventuali proroghe di un contratto avente ad oggetto attività di ricerca dovranno comunque intervenire entro il termine di 36 mesi**, fermo restando che l'ultima proroga potrà determinare una durata complessiva superiore ai 36 mesi in quanto commisurata alla durata del progetto di ricerca."

Avviamenti a selezione presso la p.a.

Nota n. 2564 del 4 agosto 2006

Provincia di Pesaro e Urbino

L. n. 56/1987; D.P.R. n. 487/1994

Corretta applicazione degli artt. 23 e 24 del D.P.R. n. 487/1994, con riferimento all'art. 16 della L. n. 56/1987, a proposito della richiesta di una p.a. Per l'assunzione a tempo determinato, mediante avviamento a selezione, di un portiere centralinista, in possesso del diploma di istruzione secondaria di primo grado (scuola dell'obbligo)

Il D.P.R. n. 487/1994 prevede che le pubbliche amministrazioni possano effettuare le assunzioni per le categorie, le qualifiche ed i profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, sulla base di selezione tra gli iscritti nelle liste di collocamento formate ai sensi dei criteri individuati dallo stesso D.P.R. n. 487/1994 con la precisazione che, laddove l'amministrazione richiedente dovesse procedere all'assunzione di soggetti disabili, con il requisito della scuola dell'obbligo o di specifiche professionalità, il collocamento degli stessi, in quanto rientranti nell'ambito delle categorie protette, dovrà avvenire nel rispetto dei principi e della procedura fissati dal legislatore nella predetta L. n. 68/1999 nonché dei principi giurisprudenziali in materia, tenuto conto che, in tal caso, per le categorie protette è istituito un elenco con unica graduatoria.

Lavoratori a tempo determinato e somministrati nella p.a.

Nota n. 2565 del 4 agosto 2006

Provincia di Ancona

L. n. 56/1987; D.Lgs. n. 165/2001; D.Lgs. n. 368/2001

- Possibilità per gli enti locali di assumere personale appartenente a profili professionali di cat. A1 facendo ricorso alla somministrazione di lavoratori da parte di agenzie per il lavoro;
- Possibilità per gli enti locali di assumere, senza ricorrere alla procedura *ex* art. 16 L. n. 56/1987, lavoratori a tempo determinato decorsi 20 gg. Dal precedente rapporto di lavoro a termine

1. Si ritiene possibile fare ricorso alla somministrazione del lavoro temporaneo per i profili professionali in questione.
2. Si ritiene che una pubblica amministrazione ai fini del rinnovo di un contratto a tempo determinato, configurandosi il medesimo come nuova assunzione, debba conformarsi ai principi di cui agli artt. 35 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001 che rappresentano una deroga all'art. 5, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 368/2001, mediante una nuova richiesta di personale al centro per l'impiego da assumere a tempo determinato che può, eventualmente, prevedere tra i requisiti professionali richiesti i servizi effettivamente svolti presso pubbliche amministrazioni ovvero le esperienze maturate presso le medesime. A sostegno di detta tesi è utile ricordare una consolidata giurisprudenza che considera le assunzioni dirette, obbligatorie nonché l'avviamento attraverso liste di collocamento caratterizzate dalla mancanza di una selezione e comparazione finalizzata alla formazione di una graduatoria, che rappresenta, invece, la nota caratteristica del concorso per l'accesso all'impiego (ord. Trib. Messina sez. Lav. 08/04/2006 n. 9333; tar sardegna 18/08/2003 n. 1022 e cass. Ss.uu. 11404/2003). Pertanto, secondo i citati orientamenti giurisprudenziali, deve intendersi procedura comparativa quella selezione che comporta una comparazione tra le capacità professionali ed i requisiti culturali dei candidati aspiranti, ossia in base ad un meccanismo concorsuale che, per essere tale, preveda un bando di concorso, una valutazione comparativa tra candidati e la compilazione finale di una graduatoria approvata dallo stesso organo amministrativo destinatario delle future prestazioni (cass. Ss.uu. 11722/2005).

Avviamento e selezione nelle pubbliche amministrazioni

interpello n. 02 del 8 gennaio 2007

Provincia di Cosenza

L. n. 56/1987; D.Lgs. n. 181/2000; D.Lgs. n. 297/2002; D.P.C.M. 27 dicembre 1988; d.p.r. 442/2000

Problema del coordinamento delle innovazioni di cui al D.Lgs. n. 297/2002, concernente "disposizioni modificative e correttive del D.Lgs. n. 181/2000, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in materia di collocamento (...)", con la preesistente disciplina di cui all'art. 16 della L. n. 56/1987 secondo il quale le pubbliche amministrazioni "effettuano le assunzioni dei lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo-funzionali per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ed in quelle di mobilità, che abbiano la professionalità eventualmente richiesta e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. Essi sono avviati numericamente alla sezione secondo l'ordine delle graduatorie risultante dalle liste delle circoscrizioni territorialmente competenti"

L'avviamento presso le pubbliche amministrazioni per i livelli professionali per i quali è previsto il requisito della scuola dell'obbligo è a tutt'oggi regolato dall'art. 16 della L. n. 56/1987 e dal relativo D.P.C.M. 27 dicembre 1988. Tale conclusione è resa evidente dalla permanente vigenza dell'art. 16, espressamente voluta dallo stesso legislatore del 2002. Va tuttavia ribadito che sia l'elenco anagrafico di cui al d.p.r. 442/2000, sia l'attività di accertamento dello stato di disoccupazione *ex* art. 4 D.Lgs. n. 181/2000 sono condizionati dall'emanazione dei provvedimenti delle regioni, chiamate a darvi attuazione a livello territoriale. L'emanazione di tali provvedimenti consente pertanto l'effettiva operatività della disciplina del 2002 e, a tal riguardo, può ritenersi legittimo un atto di indirizzo regionale che faccia venir meno ogni precedente criterio riferito all'anzianità dello stato di disoccupazione, attribuendo giuridica rilevanza soltanto allo stato di disoccupazione e/o in occupazione nelle diverse forme espresse alle lettere c), d), e) ed f) dell'art. 1 del D.Lgs. n. 181/2000, come modificato dal D.Lgs. n. 297/2002.

Lavoro pubblico e impugnazione sanzioni disciplinari

interpello n. 11 del 10 aprile 2012

NURSIND – sindacato delle professioni infermieristiche

Art. 410 c.p.c.; art. 412 c.p.c.; L. n.300/1970; D.Lgs. n. 165/2001; D.Lgs. n. 150/2009; L. n. 183/2010

impugnazione delle sanzioni disciplinari. In particolare il nursind, preso atto della circolare n. 28/2010 (…) avente ad oggetto impugnazione sanzioni disciplinari – applicabilità art. 7, commi 6 e 7,L. n. 300/1970 alle controversie relative al lavoro pubblico (…) chiede entro quale termine perentorio la sanzione disciplinare di un pubblico dipendente può essere impugnata davanti l'ufficio provinciale del lavoro stante l'inapplicabilità dell'art. 7 della L. n.300/1970.

E' necessario muovere, in relazione alle procedure conciliative, dalla lettura dell'art. 55, comma 3 così come modificato. Tale disposizione stabilisce che la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento (…).

Per quanto concerne, invece, il procedimento di impugnazione delle sanzioni disciplinari, l'abrogazione dell'art. 56, t.u. Citato ha comportato per i dipendenti pubblici il divieto di ricorrere al collegio di conciliazione, istituito presso la Direzione Provinciale Del Lavoro, con le modalità previste dall'art. 7, commi 6 e 7, L. n. 300/1970. Occorre, tuttavia, sottolineare che la L. n. 183/2010 ha introdotto alcune modifiche in merito alla disciplina della conciliazione ed arbitrato nelle controversie in materia di lavoro.

In proposito, si evidenzia che in virtù dell'abrogazione da parte dell'art. 31, comma 9, degli artt. 65 e 66, D.Lgs. n. 165/2001, le procedure di conciliazione ed arbitrato di cui agli artt. 410 e 412 c.p.c. Risultano esperibili altresì da parte dei dipendenti del settore pubblico in relazione alle controversie di lavoro.

Il nuovo tentativo di conciliazione (facoltativo) avendo una disciplina di fonte legale non subisce la preclusione di cui all'art. 55, comma 3, già citato e di conseguenza la portata generale della disciplina ne consente l'applicabilità alle ipotesi di impugnazione delle sanzioni disciplinari irrogate nei confronti dei pubblici dipendenti. Appare, inoltre, necessario specificare con particolare riferimento all'art. 412 c.p.c., nella parte in cui consente la risoluzione della lite in via arbitrale, che risulta compatibile con quanto disposto dall'art. 73, comma 1, D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi del quale le sanzioni disciplinari non possono essere impugnate di fronte ai collegi arbitrali di disciplina. Quest'ultima preclusione, infatti, attiene esclusivamente a questi particolari organismi arbitrali istituiti presso ciascuna amministrazione.

In tale prospettiva, si ritiene che in virtù della successiva regolamentazione della materia ad opera del c.d. Collegato lavoro, anche le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione delle sanzioni disciplinari possono essere trattate dalle nuove commissioni di conciliazione che, per effetto del mutamento di procedura, potrebbero successivamente proseguire nella trattazione del contenzioso nella veste di collegio arbitrale.

Si rappresenta, da ultimo, che per quanto attiene al disposto di cui all'art. 412 ter concernente una tipologia di arbitrato irrituale, ossia l'arbitrato sindacale, la cui procedura è rimessa alla contrattazione collettiva, vige la preclusione relativa alla fonte di carattere convenzionale, pertanto le sanzioni disciplinari non potranno essere impugnate mediante questo strumento.

Ciò non vale, invece, riguardo al successivo art. 412 quater, in quanto a differenza del precedente, è congegnato in virtù di una disciplina di fonte legale. Alla luce della legislazione attualmente vigente ed in risposta al quesito sollevato, si ritiene dunque che le sanzioni disciplinari irrogate nei confronti dei pubblici dipendenti possano essere impugnate sia attraverso l'esperimento del tentativo facoltativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c., nonché mediante le procedure arbitrali *ex* artt. 412 e 412 quater, ferma restando comunque l'esperibilità dell'azione giudiziaria negli ordinari termini prescrizionali.

Dimissioni in bianco e lavoro alle dipendenze di pp.aa.

interpello n. 35 del 22 novembre 2012

Università Degli Studi Di Firenze

L. n. 92/2012

- Applicabilità dell'art. 4, commi 16-22, L. n. 92/2012, afferente alla procedura di convalida delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche nell'ipotesi in cui si tratti di prestazioni svolte alle dipendenze di pubbliche amministrazioni.
- Se dal 18 luglio u.s., data di entrata in vigore della suddetta legge, la norma sopra citata possa trovare immediata applicazione anche nei confronti del personale contrattualizzato delle università.

L'art. 4, commi 16-22, L. n. 92/2012, in materia di validazione delle dimissioni presso la competente direzione territoriale del lavoro, ovvero presso i centri per l'impiego o altre sedi individuate dalla contrattazione collettiva, non è immediatamente applicabile con riferimento al personale contrattualizzato delle università e, più in generale, delle pubbliche amministrazioni.

Formazione in assetto lavorativo ed enti di istruzione e formazione professionale regionali

interpello n. 03 del 2 febbraio 2011

Università degli studi di Bergamo

Decreto interministeriale n. 44/2001; D.D.U.O. n. 2298/2008; D.D.U.O. n. 5808/2010

Possibilità di far svolgere agli studenti una formazione in assetto lavorativo nell'ambito di attività di produzione e vendita di beni e servizi in relazione a tutti gli enti di istruzione e formazione professionale regionali, regolarmente accreditati per l'erogazione dei servizi in ddif (diritto di istruzione e formazione), indipendentemente dalla natura giuridica del soggetto erogatore.

Ai sensi dell'art. 20, comma 5, del predetto d.i., l'attività didattica può riferirsi a tutte le attività produttive dell'azienda, fermo restando che gli eventuali utili rinvenienti dalla predetta attività sono destinati, nell'ordine, alla copertura dei relativi costi ed al miglioramento ed incremento delle attrezzature didattiche. Ciò premesso, sebbene proprio nella regione lombardia l'attuale sistema di istruzione e formazione professionale (ifp) preveda la possibilità di erogazione di servizi di istruzione e formazione professionale da parte di soggetti accreditati presso l'istituzione regionale in possesso di specifici requisiti (v. D.D.U.O. n. 2298/2008 e D.D.U.O. n. 5808/2010 che richiede, fra l'altro, la natura non profit del soggetto erogatore), è possibile ritenere che quanto esplicitato dal citato decreto interministeriale, circa la possibilità di svolgere tale formazione in assetto lavorativo all'interno di iniziative produttive delle istituzioni scolastiche partecipando alle attività rivolte e/o strumentali alla vendita, costituisca principio di carattere generale. In tal senso appare pertanto conforme al complessivo quadro ordinamentale ritenere applicabile tale modalità formativa per l'apprendimento in situazione reale – come detto efficacemente diretta a superare le distanze tra realtà scolastica e lavorativa – a tutti gli enti d'istruzione e formazione professionale regionali regolarmente accreditati per l'erogazione dei servizi in ddif, indipendentemente dalla natura giuridica del soggetto erogatore.

Tirocini formativi e di orientamento

interpello n. 07 del 2 aprile 2010

Università di Macerata

art 1322 c.c.; L. n. 196/1997

Possibilità di attivare percorsi di tirocinio atipici, ai sensi dell'art 1322 c.c., in favore di categorie di persone a rischio di esclusione sociale ovvero promossi da soggetti diversi da quelli tassativamente indicati dall'art. 18, L. n. 196/1997 e dalla relativa disciplina regionale.

Fermo restando il rispetto dei principi, del quadro generale e delle specifiche tutele inderogabili del tirocinante previsti dalle norme richiamate e salva sempre l'eventuale prova della fraudolenza degli intenti, è pertanto legittima l'attivazione di percorsi di tirocinio la cui causa sia diversa da quella prevista e di cui si facciano promotori soggetti diversi da quelli indicati dalle norme richiamate.

Tirocini formativi e di orientamento da svolgersi all'estero

interpello n. 20 del 14 giugno 2013

Università degli studi di Modena e Reggio Emilia – C.S.M.B.

L. n. 196/1997; D.M. 142/1998; D.Lgs. n.124/2004

- Precisazioni in merito a due specifiche fattispecie di tirocini: quelli da svolgersi in territorio straniero, nonché quelli da espletarsi all'esterno dei confini nazionali ma in territorio italiano, quali, ad esempio, i tirocini attivati presso le ambasciate.
- A quale sia la disciplina applicabile ai tirocini formativi e di orientamento non curriculari da espletarsi fuori dai confini nazionali.

Per tali fattispecie occorre dunque far riferimento ad un diverso impianto regolatorio, tenendo anzitutto presente che, per quanto concerne i tirocini non curriculari svolti all'esterno dei confini nazionali ed in territorio straniero, trova evidentemente applicazione, in virtù del principio di territorialità, la normativa del paese estero dove viene realizzato il tirocinio stesso o specifiche convenzioni tra italia e paese estero. Diversamente, nelle ipotesi di tirocini non curriculari, svolti presso le ambasciate ovvero all'esterno dei confini nazionali, ma in territorio italiano, non può trovare applicazione sulla base del medesimo principio di territorialità la normativa del paese straniero ospitante ma la disciplina interna. In questa ultima ipotesi, tuttavia, non essendo rintracciabile una disciplina regionale di riferimento del soggetto ospitante (ambasciata), appare possibile configurare una fattispecie di tirocinio sui generis regolata anzitutto dalla convenzione tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante, nonché sulla base del progetto formativo individuale a quest'ultima allegato, nel rispetto delle tutele inderogabili del tirocinante già contemplate dalla normativa nazionale (art. 18, L. n. 196/1997 e D.M. 142/1998), così come del resto in parte già chiarito con risposta ad interpello n. 7/2010 in materia di tirocini atipici.
Tale soluzione assicura peraltro, in linea con il principio di parità di trattamento, l'applicazione di uno stesso regime normativo nell'eventualità di tirocini contestualmente promossi da università situate in regioni diverse da realizzarsi presso la medesima ambasciata.

Tirocinanti e/o lavoratori minorenni certificato penale

interpello n. 25 del 15 settembre 2014

Federalberghi (federazione imprese italiane alberghi e turismo)

direttiva europea 2011/93/eu; D.P.R. n. 313/2002 ; D.Lgs. n. 39/2014

- Corretta interpretazione dell'art. 2, D.Lgs. n. 39/2014, di attuazione della direttiva europea 2011/93/eu concernente la lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori.
- Se, ai sensi della disposizione normativa citata, il datore di lavoro debba richiedere il certificato penale del casellario giudiziale nel caso di assunzione di personale per lo svolgimento di attività di portineria, ricevimento, amministrazione, cucina, bar, sala e pulizia dei piani che possano implicare un contatto con minori.

Come chiarito con circolare n. 9/2014, dalla lettura della norma si evince che l'adempimento in esame trova applicazione nell'ipotesi di assunzione di personale per lo svolgimento di attività professionali che abbiano come destinatari diretti i minori, ovvero nell'ambito di attività che implichino un contatto necessario ed esclusivo con una platea di minori. Ne deriva che non rientrano, invece, nel campo di applicazione della norma quelle attività che non hanno una platea di destinatari preventivamente determinabile, in quanto rivolte ad una utenza indifferenziata, anche se sia comunque possibile riscontrare la presenza di minori. Si sottolinea, inoltre, come la medesima disposizione sancisca l'obbligo di richiesta del certificato in capo al datore di lavoro, fissandolone il momento in cui quest'ultimo intenda impiegare il lavoratore e dunque esclusivamente prima di effettuare l'assunzione, ovvero nella misura in cui, venuto a scadenza il contratto, il datore di lavoro stipuli un nuovo contratto con lo stesso prestatore (cfr. Nota interpretativa ministero della giustizia – ufficio legislativo).
Alla luce delle osservazioni sopra svolte, in risposta ai quesiti avanzati, si ritiene che nell'ipotesi di attività alberghiere occorre richiedere il certificato solo per quelle attività che involgano un contatto diretto esclusivamente con soggetti minori, come avviene ad esempio per l'addetto al c.d. Miniclub o al baby sitting ecc., non riguardando invece le attività del settore afferenti al ricevimento, portineria, cucina, pulizia piani in quanto in tal caso la platea dei destinatari non è costituita soltanto da minori, né tantomeno risulta preventivamente determinabile.
Per le suddette ragioni, 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.
Infine, si ribadisce che l'obbligo in questione sussiste al momento dell'assunzione del lavoratore e non anche nel caso in cui, nel corso di un rapporto di lavoro già instaurato, lo stesso sia successivamente spostato ad altra attività rientrante nel campo applicativo della disposizione. Del resto, l'art. 25 bis del D.P.R. n. 313/2002 – secondo cui il certificato penale del casellario giudiziale () deve essere richiesto dal soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona () – valutato unitamente alla lettera dell'art. 10, par. 2, della direttiva europea 2011/93/eu – secondo cui gli stati membri adottano le misure necessarie per assicurare che i datori di lavoro, al momento dell'assunzione di una persona per attività () – induce a concludere nel senso anzidetto.
Così ha anche specificato il ministero della giustizia – ufficio legislativo, secondo cui la norma pone l'obbligo a carico del datore di lavoro in riferimento al momento in cui inizia il rapporto di lavoro.

Tirocini di formazione ed orientamento

interpello n. 30 del 8 agosto 2008

Università degli studi del Piemonte orientale a. Avogadro

D.M. n. 142/1998

- Corretta interpretazione dell'art. 7 lett. D) del D.M. n. 142/1998 in materia di tirocini formativi e di orientamento:
- Se il termine di dodici o ventiquattro mesi (nel caso di portatori di handicap) previsto per il periodo di tirocinio debba intendersi come periodo complessivo ovvero come periodo riferito ad ogni singolo corso di studi, sicché un soggetto possa effettuare un tirocinio in qualità di studente ed un successivo tirocinio in qualità di laureato.

- In considerazione della centralità del progetto formativo e di orientamento si ritiene che nulla osta a che il soggetto espleti un periodo di tirocinio della durata di dodici o ventiquattro mesi in qualità di studente universitario ed un ulteriore periodo in qualità di laureato, purché il progetto allegato alla convenzione sia diverso per ciascun percorso formativo.
- Atteso lo spirito della legge, si ritiene che il termine in questione debba essere quello entro il quale dare inizio al tirocinio e non quello entro il quale completarlo.

Soggetti promotori dei tirocini formativi e di orientamento

interpello n. 36 del 21 settembre 2011

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.196/1997; L. n.68/1999; D.Lgs. n. 276/2003;

Corretta interpretazione della disposizione normativa di cui all'art. 11, D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n.148/2011), concernente l'individuazione dei soggetti legittimati a promuovere tirocini formativi e di orientamento e altre tipologie di tirocinio come precisate dalla recente circolare n. 24 del 12 settembre 2011.

Come si evince dalla lettura dell'articolo 2 del D.Lgs. n. 276/2003 i soggetti abilitati alla attività di intermediazione possono pertanto promuovere tutte le diverse tipologie di tirocini (come, ad esempio, quelli di cui all'art. 18 della L. n.196/1997 e all'art. 11, comma 2, della L. n.68/1999) fatta eccezione per quelli curriculari e fermo restando il rispetto delle disposizioni di cui D.L. n. 138/2011 nei limiti di quanto chiarito con la circolare n. 24/2011.

Adempimenti delle imprese in materia di tirocinio

Nota n. 2974 del 5 dicembre 2005

Università cattolica sacro cuore di Milano

D.M. n. 142/1998; D.Lgs. n. 82/2005

- Adempimenti previsti dall'art. 5 del D.M. n. 142/1998, il quale stabilisce che "i soggetti promotori sono tenuti a trasmettere copia della convenzione e di ciascun progetto formativo e di orientamento alla regione, alla struttura territoriale del ministero del lavoro e della previdenza sociale competente per territorio in materia di ispezione nonché alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero in mancanza, agli organismi locali delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale"
- Se sia possibile semplificare tali adempimenti per quanto concerne in particolare la trasmissione di copia delle convenzioni e di ciascun progetto formativo e di orientamento alla regione, alla struttura territoriale di questo ministero nonché alle rappresentanze sindacali aziendali (o in mancanza, agli organismi locali delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale).

Le imprese che hanno attivato rapporti di tirocinio possono utilizzare, ai fini della formazione, le procedure informatiche previste dal D.Lgs. n. 82/2005.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Riassunzione lavoratore in mobilità

Nota n.1564 del 13 luglio 2006

Associazione Nazionale Consulenti Del Lavoro – unione provinciale di Isernia

L. n. 264/1949; L. n. 223/1991; D.lgs. n. 297/2002 D.Lgs. n. 297/2002

Possibilità per un'azienda che abbia licenziato un lavoratore, iscritto nelle liste di mobilità, possa riassumere lo stesso lavoratore, trascorso il termine di sei mesi stabilito dall'art. 6, comma 4, del D.lgs. n. 297/2002 anziché quello di dodici mesi stabilito dall'art. 15, comma 6, L. n. 264/1949, beneficiando delle agevolazioni previste dall'art. 8, comma 4, della L. n. 223/1991

L'azienda che ha posto in mobilità i lavoratori può riassumerli usufruendo di benefici contributivi ed economici una volta che siano trascorsi sei mesi dal licenziamento

Infermieri professionali extraue residenti ancora all'estero

Nota n. 3253 del 7 settembre 2006

Asl 19 di Asti

D.P.R. n. 394/1999 – così come modificato dal D.P.R. n. 334/2004

- Se una azienda sanitaria locale possa procedere ad assumere direttamente infermieri extracomunitari ai sensi dell'art. 40, comma 21, del D.P.R. n. 394/1999 – così come modificato dal D.P.R. n. 334/2004 – e quale sia la "specifica procedura" da seguire per l'assunzione a tempo indeterminato, domandando se la stessa possa coincidere con un pubblico concorso.
- Se l'ingresso "fuori quota" degli infermieri extraue, ai sensi dell'art. 27 del tu, possa ritenersi già operante.

Gli extracomunitari in possesso della qualifica di infermieri professionali potranno essere assunti con contratto di lavoro subordinato anche a tempo indeterminato dai datori di lavoro privati, mentre soltanto a tempo determinato (quindi non in organico) presso le strutture pubbliche.

Avviamento e selezione nelle pubbliche amministrazioni

interpello n. 02 del 8 gennaio 2007

Provincia di Cosenza

L. n. 56/1987; D.Lgs. n. 181/2000; D.Lgs. n. 297/2002; D.P.C.M. 27 dicembre 1988; d.p.r. 442/2000

Problema del coordinamento delle innovazioni di cui al D.Lgs. n. 297/2002, concernente "disposizioni modificative e correttive del D.Lgs. n. 181/2000, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in materia di collocamento (...)", con la preesistente disciplina di cui all'art. 16 della L. n. 56/1987 secondo il quale le pubbliche amministrazioni "effettuano le assunzioni dei lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo-funzionali per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ed in quelle di mobilità, che abbiano la professionalità eventualmente richiesta e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. Essi sono avviati numericamente alla sezione secondo l'ordine delle graduatorie risultante dalle liste delle circoscrizioni territorialmente competenti"

L'avviamento presso le pubbliche amministrazioni per i livelli professionali per i quali è previsto il requisito della scuola dell'obbligo è a tutt'oggi regolato dall'art. 16 della L. n. 56/1987 e dal relativo D.P.C.M. 27 dicembre 1988. Tale conclusione è resa evidente dalla permanente vigenza dell'art. 16, espressamente voluta dallo stesso legislatore del 2002. Va tuttavia ribadito che sia l'elenco anagrafico di cui al d.p.r. 442/2000, sia l'attività di accertamento dello stato di disoccupazione *ex* art. 4 D.Lgs. n. 181/2000 sono condizionati dall'emanazione dei provvedimenti delle regioni, chiamate a darvi attuazione a livello territoriale. L'emanazione di tali provvedimenti consente pertanto l'effettiva operatività della disciplina del 2002 e, a tal riguardo, può ritenersi legittimo un atto di indirizzo regionale che faccia venir meno ogni precedente criterio riferito all'anzianità dello stato di disoccupazione, attribuendo giuridica rilevanza soltanto allo stato di disoccupazione e/o in occupazione nelle diverse forme espresse alle lettere c), d), e) ed f) dell'art. 1 del D.Lgs. n. 181/2000, come modificato dal D.Lgs. n. 297/2002.

Contratti a termine e limiti quantitativi

interpello n. 12 del 8 febbraio 2007

ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili)

D.Lgs. n. 368/2001

interpretazione dell'art. 10 comma 8 del D.Lgs. n. 368/2001, che stabilisce l'esenzione dei contratti di lavoro di breve durata dai limiti quantitativi di utilizzazione del contratto a tempo determinato

Ai fini dell'esenzione dai limiti quantitativi fissati per le assunzioni a tempo determinato, la breve durata di 7 mesi dei contratti di cui al comma 8 dell'art. 10 è comprensiva dell'eventuale periodo di proroga. Ne consegue che un eventuale contratto inizialmente già stipulato per la durata di 7 mesi ove fosse prorogato non rivestirebbe più il carattere di breve durata che giustifica l'esenzione dai limiti quantitativi stabiliti.".

Modalità comunicazione lavoratori extra nel settore del turismo

interpello n. 18 del 11 luglio 2007

Federazione delle associazioni italiane alberghi e turismo (federalberghi) di Roma

D.P.R. n. 1124/1965; D.Lgs. n. 368/2001

Modalità di comunicazione dell'instaurazione dei rapporti di cui all'art. 10, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001 – c.d. Lavori extra nel settore del turismo e dei pubblici esercizi

La fattispecie di cui all'art. 10, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001 rientra nell'ipotesi di assunzione determinata da forza maggiore o da avvenimenti di carattere straordinario, la cui comunicazione, pertanto, potrà essere contestuale o successiva e senza essere preceduta dalla preliminare nota informativa. È pacifico che tale comunicazione dovrà indicare l'esatta data di inizio della prestazione, secondo le modalità di cui all'art. 20, punto 1), del D.P.R. n. 1124/1965.

Comunicazioni obbligatorie ed invio telematico regione Veneto

interpello n. 27 del 24 settembre 2007

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 181/2000

Comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione di rapporti di apprendistato - obbligatorietà dell'invio telematico - regione veneto

La disposizione regolamentare contenuta nella delibera della regione veneto, in cui si impone l'obbligo delle comunicazioni telematiche sopra descritte, è coerente con il complessivo impianto normativo vigente in materia di comunicazioni obbligatorie relative ai rapporti di lavoro, con specifico riferimento a quello di apprendistato.

Accantonamento tfr

interpello n. 43 del 3 ottobre 2008

Fialc-cisal – federazione italiana autonoma lavoratori chimici

Art. 2120 c.c.

Interpretazione della norma di cui all'art. 2120 c.c., relativamente agli elementi retributivi che compongono la quota di accantonamento del trattamento di fine rapporto, in presenza di specifiche determinazioni ad opera dei contratti collettivi nazionali applicati dalle aziende.

Ove il contratto collettivo nazionale preveda deroghe al principio sopra richiamato della onnicomprensività delle somme ai fini del calcolo del tfr ed il medesimo venga applicato dal datore di lavoro – espressamente o tacitamente, anche solo nella sua parte normativa – ovvero questi sia iscritto all'organizzazione stipulante, lo stesso sarà obbligato a rispettarne il contenuto nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti, in virtù dei noti principi giurisprudenziali in materia (cfr. Cass. Civ., ss.uu, 26 marzo 1997, n. 2665; cass. Civ. 23 aprile 1999, n. 4070; cass. Civ. 14 aprile 2001, n. 5596).

Modalità assunzione soggetti riservatari *ex* art. 18, comma 2,L. n. 68/99

interpello n. 47 del 3 ottobre 2008

Consiglio nazionale dei ragionieri e periti commerciali

L. n. 68/1999

Possibilità di assumere i soggetti riservatari di cui al comma 2, dell'art. 18, della L. n. 68/1999 anche attraverso la stipula di apposite convenzioni ai sensi dell'art. 11, della stessa L. n. 68/1999.

Le convenzioni *ex* art. 11 cit. Costituiscono strumenti d'inserimento mirato, riservati esclusivamente ai soggetti disabili. Infatti, la previsione normativa prevede che al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti (…) possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.
Ne consegue che l'istituto delle convenzioni *ex* art. 11, 12, 12 bis della L. n. 68/1999, rispondente alle specifiche esigenze d'inserimento graduale e personalizzato, può essere utilizzato ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione dei soli soggetti disabili, in senso stretto, ai sensi dell'art. 3 della stessa legge e pertanto non sembra possa essere utilizzato a fini diversi, quale l'assunzione dei soggetti indicati al comma 2, dell'art. 18, della L. n. 68/1999.

Assunzione lavoratori socialmente utili e lavoratori di pubblica utilità

interpello n. 57 del 23 dicembre 2008

Associazione nazionale comuni italiani (anci)

D.Lgs. n. 81/2000; D.Lgs. n. 280/1997

Assunzioni di lavoratori socialmente utili di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2000 e di lavoratori di pubblica utilità di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 280/1997, presso i comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti.

- Se l'incentivo previsto dall'art. 1, comma 1156, lett. F) della L. n. 296/2006 sia esteso a tutta la vita lavorativa del soggetto lsu assunto dal comune o se invece sia limitato ad un certo numero di anni.
- Se l'ente cui è riconosciuto l'incentivo di euro 9.296,22 ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2000 venga "sgravato" della sola quota contributiva relativa al nuovo rapporto di lavoro o se, invece, l'incentivo sia concesso nella suddetta misura a prescindere dalla entità dei contributi pagati al dipendente.
- Quale sia il criterio da utilizzare nella scelta tra soggetti lsu con pari anzianità nelle attività socialmente utili, nella ipotesi di accoglimento parziale delle istanze dell'ente relative alle assunzioni.
- Nel caso in cui l'incentivo non sia legato alla sola copertura contributiva, se l'entità del medesimo possa essere inferiore ai canonici euro 9.296,22 ove l'assunzione del lsu sia a tempo parziale e comporti un onere complessivo a carico dell'ente inferiore a tale cifra.

- Alle assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 1, comma 1156, lett. F) della L. n. 296/2006, autorizzate nel limite di 2450 unità, è esteso l'incentivo 2 di cui all'art 7, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2000 e che inoltre agli oneri relativi, nel limite di 23 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2007, si provvede a valere sul fondo nazionale per l'occupazione. Pertanto, allo stato, per gli anni successivi al 2008 l'incentivo viene erogato per ciascuna assunzione dietro apposita richiesta dei comuni corredata da specifica dichiarazione che i lavoratori assunti risultino ancora nelle piante organiche, così come disposto dalla circ. 17 ottobre 2007 prot. N. 14/0011107 di questo ministero. Ciò all'evidente scopo di accertare il perdurare del rapporto di lavoro tra il comune e i lavoratori stabilizzati.
- La somma di euro 9.296,22 viene erogata a favore del comune come incentivo da destinare alle spese affrontate a seguito dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro. Di conseguenza il contributo deve essere destinato innanzitutto a coprire gli oneri contributivi e, solo nell'eventualità di un residuo, può essere utilizzato dal comune per le altre spese derivanti dal nuovo rapporto di lavoro.
- La circolare sopra citata chiarisce che, in caso di accoglimento parziale delle istanze dell'ente, il criterio per scegliere tra soggetti lsu con pari anzianità nelle attività socialmente utili è quello della maggiore anzianità anagrafica dei lavoratori da assumere, ferma restando l'assegnazione di almeno una unità a ciascun comune richiedente.
- L'entità dell'incentivo non è soggetta a diversificazione, essendo esso quantificato nella somma di euro 9.296,22 a prescindere dal fatto che il costituendo rapporto di lavoro sia a tempo pieno o parziale.

Pensione di anzianità cessazione del rapporto e successiva assunzione

interpello n. 19 del 20 marzo 2009

Associazione costruttori italiani macchine utensili robot e automazione (ucimu)

L. n. 153/1969

Termini e modalità per l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, con lo stesso o diverso datore, da parte di un lavoratore subordinato che, maturati 40 anni o più di contribuzione, abbia risolto il proprio precedente rapporto.

Alla data di presentazione della domanda di pensione non deve sussistere alcun rapporto di lavoro con il medesimo datore di lavoro, essendo in ogni caso necessaria una soluzione di continuità per conseguire il diritto al trattamento pensionistico. Ciò al fine di evitare che la percezione della pensione di anzianità avvenga contemporaneamente alla prestazione dell'attività lavorativa subordinata.
Pertanto, non sembra possibile concedere trattamenti di anzianità nel caso in cui vi sia coincidenza temporale tra la data di rioccupazione (riscontrabile dalle comunicazioni da effettuarsi ai sensi della normativa vigente) e la decorrenza della pensione stessa.
Si evidenzia, inoltre, che l'interpretazione sostenuta possa ritenersi applicabile anche alla seconda ipotesi, prospettata dall'istante, di stipulazione di un nuovo contratto di lavoro con datore di lavoro diverso dal precedente, tenuto conto che per il passaggio dalla condizione di lavoratore attivo a quella di lavoratore pensionato, è necessario il conseguimento del diritto stesso alla pensione. In definitiva, è possibile affermare che, sia in caso di medesimo che di diverso datore, risulta comunque necessaria una soluzione di continuità fra i successivi rapporti di lavoro al momento della richiesta della pensione di anzianità e alla decorrenza della pensione stessa.

Comunicazione preventiva e aziende straniere che assumono lavoratori italiani

interpello n. 47 del 5 giugno 2009

Confindustria

D.L. n. 317/1987 (conv. dalla L. n. 398/1987)

Sussistenza dell'obbligo, da parte dei datori di lavoro che assumono lavoratori italiani all'estero, di inviare ai centri per l'impiego la comunicazione preventiva di assunzione anche per fattispecie disciplinate dal D.L. n. 317/1987 (conv. dalla L. n. 398/1987).

Non sussiste un obbligo di comunicazione ai centri per l'impiego per rapporti di lavoro costituitisi sul territorio di paesi stranieri, anche se riguardanti l'assunzione di un lavoratore di nazionalità italiana. In tali casi, peraltro, la conoscibilità da parte della p.a. della costituzione del rapporto di lavoro è assicurata dal perfezionamento della procedura di assunzione presso la direzione regionale di iscrizione del lavoratore interessato, così come previsto dall'art. 1, comma 4, del D.L. n. 317/1987.

Contratto a termine per singolo spettacolo o una serie di spettacoli

interpello n. 61 del 10 luglio 2009

Confcommercio

D.L.vo n. 368/2001

corretta interpretazione dell'art. 1, comma 1, D.L.vo n. 368/2001.
se sia consentito assumere personale con contratto di lavoro a tempo determinato per la realizzazione di un singolo spettacolo o di una serie di spettacoli, nell'ambito di una o più stagioni teatrali e/o liriche, ovvero se a tal fine sia necessaria una specifica previsione da parte della contrattazione collettiva di categoria.

Ai fini della stipulazione di contratti a termine non è necessario che l'impresa si trovi a dover fronteggiare esigenze valutabili esclusivamente in termini di eccezionalità o straordinarietà, in quanto viene consentita la fruibilità di tale strumento contrattuale anche a fronte di situazioni rientranti nella normale ed ordinaria attività imprenditoriale.Si precisa che la temporaneità del vincolo contrattuale rappresenta il parametro in relazione al quale deve essere misurata la fondatezza delle esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive poste a fondamento della stipulazione del contratto, nei casi in cui non si rinvenga la necessità di assunzioni a tempo indeterminato.
Il contratto a termine, dunque, si considera lecito nelle ipotesi sopra indicate, sempre che il datore di lavoro non persegua una finalità fraudolenta sulla base di criteri di ragionevolezza desumibili dalla combinazione tra durata del rapporto e attività lavorativa dedotta in contratto.
Alla luce delle argomentazioni sostenute, in risposta al quesito, si ritiene che la stipulazione di un contratto a termine per la produzione di un singolo spettacolo o di una serie di spettacoli o per una o più stagioni teatrali o liriche – eventi destinati ad esaurirsi in un arco temporale determinato o comunque determinabile – costituisca una valida ragione di tipo organizzativo o produttivo, legittimante l'apposizione del termine pattuito, ex art. 1, comma 2, D.L.vo n. 368/2001; ciò anche a prescindere da una specifica previsione da parte della contrattazione collettiva.

Incentivi alle assunzioni dei lavoratori diversamente abili art. 13 L. n. 68/1999

interpello n. 80 del 22 dicembre 2009

Confindustria

L. n. 68/1999; D.M. 13 gennaio 2000, n. 91; L. n. 247/2007

Interpretazione del regime degli incentivi alle assunzioni di lavoratori diversamente abili previsto dall'art. 13 della L. n. 68/1999, come novellato dalla L. n. 247/2007. In particolare l'interpellante fa presente che nelle regioni e province autonome in cui sono state stipulate apposite convenzioni quadro con l'INPS ai sensi del D.M. 13 gennaio 2000, n. 91 per la fruizione delle agevolazioni contributive tramite conguaglio sul DM10, permane la possibilità di fruire delle agevolazioni secondo il regime originario previsto dall'art. 13 della L. n. 68/1999 anche per le assunzioni effettuate dopo il 31 dicembre 2007, purché in attuazione di apposita convenzione ai sensi dell'art. 11 della medesima legge, stipulata prima di tale data. Al contrario, nelle regioni in cui non è stata sottoscritta la convenzione quadro con gli enti di previdenza obbligatoria e nelle quali era prevista la corresponsione diretta degli incentivi da parte delle province, le imprese non possono beneficiare di alcuna agevolazione relativa alla assunzioni programmate connesse a convenzioni sottoscritte prima del 31 dicembre 2007, attesa la mancanza del decreto ministeriale attuativo.

L'art. 13, comma 1, della L. n. 68/1999, come modificato dalla L. n. 247/2007, prevede che le regioni e le province autonome possono concedere un contributo per le assunzioni dei disabili, da far valere sul fondo di cui al comma 4 del medesimo articolo (c.d. Fondo per il diritto al lavoro dei disabili) e nei limiti delle disponibilità annualmente assegnate con d.m., "nella misura non superiore al 60 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'art. 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento (…)" e "nella misura non superiore al 25 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'art. 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento (…)". Sul punto va evidenziato che l'art. 13 in questione fa riferimento alle richieste presentate dai datori di lavoro alle regioni e province in sede di stipulazione delle convenzioni. Queste ultime hanno ad oggetto la "determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali" e si sostanziano nella puntuale individuazione delle modalità di inserimento nel mondo del lavoro di soggetti appartenenti a categorie di disabili particolarmente svantaggiate. La modifica dell'art. 13 ha riguardato non solo il testo dell'articolo stesso, ma anche la rubrica. Al posto, infatti, di "agevolazioni alle assunzioni" ora, la disciplina in esso contenuta, riguarda gli "incentivi alle assunzioni" proprio a voler sottolineare la diversa ratio che il legislatore ha voluto conferire al beneficio. Ad oggi, infatti, il beneficio di cui all'art. 13 della L. n. 68/1999 non consiste più nella fiscalizzazione (totale o parziale) degli oneri previdenziali e assistenziali, ma nella concessione, da parte delle regioni e delle province autonome, di contributi diretti, commisurati ad una determinata percentuale del costo salariale annuo del lavoratore disabile e variabili in funzione del grado di riduzione della capacità lavorativa del soggetto medesimo. Permane in tale contesto l'obbligo a carico dei datori di lavoro privati di avanzare apposita proposta di convenzione ai sensi dell'art. 11 della medesima legge, contestualmente alla richiesta preventiva di autorizzazione all'assunzione del disabile. Dato che l'entrata in vigore della nuova disciplina è stato fissato per il 1 gennaio 2008, si sono venuti a creare due diversi regimi per la fruizione delle agevolazioni in questione, differenti in base alla data di stipulazione della

convenzione. L'INPS, con messaggio n. 11930 del 26 maggio 2009, ha chiarito che per le assunzioni collegate a convenzioni stipulate entro il 31/12/2007, anche se effettuate dopo tale data, continua a trovare applicazione il regime di fiscalizzazione dei contributi di cui alla formulazione originaria dell'art. 13 della L. n. 68/1999, per tutto l'arco temporale dedotto in convenzione e comunque per un periodo non superiore a otto (art. 13, comma 1 lett. A, nel testo originario) o cinque (art. 13, comma 1 lett. B, nel testo originario) anni. Invece per le assunzioni collegate a convenzioni concluse a decorrere dal 1 gennaio 2008, risulta applicabile la disciplina contenuta nel novellato art. 13 dellaL. n. 68/1999, che prevede non più un beneficio costituito dal taglio dei costi previdenziali ed assistenziali commisurato all'ammontare delle contribuzioni versate, ma un vero e proprio contributo erogato dalle regioni e dalle province autonome, connesso al costo salariale annuo del lavoratore e rispetto al quale non sono indicati limiti temporali. Nello stesso senso questo ministero, nella Nota n. 5130 del 10 aprile 2009 ha chiarito che le convenzioni quadro, stipulate ai sensi dell'art. 8 del D.M. 13 gennaio 2000, n. 91, devono intendersi risolte di diritto in considerazione del venir meno del presupposto giuridico su cui si fondavano prima della modifica dell'art. 13 della L. n. 68/1999 e che, comunque, "al fine di salvaguardare la posizione giuridicamente rilevante dei datori di lavoro che entro la data del 31 dicembre 2007 hanno stipulato, ai sensi dell'art. 11 della L. n. 68/1999, con il competente servizio provinciale, convenzioni di inserimento lavorativo, - con possibilità per gli stessi di essere ammessi al beneficio di cui al modificato art. 13 della L. n. 68/1999 (…) agli stessi deve essere assicurato il beneficio della fiscalizzazione fino all'ultima assunzione del disabile dedotto in convenzione. La predetta determinazione trova la sua legittimazione nel fatto che anche per l'anno 2008 si è provveduto ad effettuare con decreto direttoriale del 21 novembre 2008 il riparto delle risorse finanziarie del fondo per il diritto al lavoro dei disabili (…) sulla base delle comunicazioni effettuate da ogni singola regione o provincia autonoma, utilizzando per il riparto le modalità e i criteri dell'anno precedente". Ciò sta a significare che a seguito del passaggio dal sistema della fiscalizzazione degli oneri previdenziali ed assistenziali a quello del contributo diretto al datore di lavoro privato che procede alle assunzioni a tempo indeterminato di soggetti disabili nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11 della L. n. 68/1999, è venuta meno la facoltà per le regioni di stipulare convenzioni quadro con gli enti di previdenza obbligatoria ai sensi dell'art. 8 del D.M. 13 gennaio 2000, n. 91. In ogni caso l'assenza delle succitate convenzioni quadro non pregiudica, né ha pregiudicato in passato, il diritto del datore di lavoro privato di beneficiare delle agevolazioni finanziarie di cui all'art. 13 della L. n. 68/1999 nei limiti delle disponibilità delle risorse del fondo per il diritto al lavoro dei disabili, trasferite da questo ministero alle regioni con il provvedimento di riparto emanato con cadenza annuale; le convezioni di cui all'art. 8 del D.M. Citato sono infatti dirette unicamente a concordare con l'ente previdenziale "termini e modalità omogenei di rimborso in favore dei datori di lavoro degli importi corrispondenti alla fiscalizzazione", dunque a disciplinare il quando ed il quomodo del rimborso, non già l'an e dunque la spettanza di esso, che discende invece dalle norme di legge che – come detto – rinviano al procedimento complesso, di spettanza dei locali servizi competenti. Pertanto, tenuto conto che la L. n. 247/2007 ha introdotto il regime del contributo diretto al datore di lavoro privato che, a decorrere dal 1 gennaio 2008 e nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11 della L. n. 68/1999 stipulate dopo tale data, effettua le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti disabili, ne consegue che le stesse saranno finanziate, nei limiti delle disponibilità del fondo per il diritto al lavoro dei disabili, esclusivamente con contribuzione diretta al datore di lavoro privato ai sensi del novellato art. 13 della L. n. 68/1999.

L. n. 407/1990 e cessazione del rapporto

interpello n. 37 del 15 ottobre 2010

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 407/1990

- Modalità di fruizione delle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990, in caso di precedente cessazione del rapporto di lavoro.
- Possibilità di configurare ulteriori fattispecie del diritto di accesso ai suddetti sgravi, nel caso in cui l'impresa proceda a nuove assunzioni ed in precedenza abbia effettuato licenziamenti per giusta causa o abbia cessato il rapporto di lavoro per mancato superamento del periodo di prova da parte del dipendente.

Il datore di lavoro non può fruire dei benefici contributivi di cui all'art. 8, comma 9 della L. n. 407/1990, qualora nei sei mesi precedenti alle nuove assunzioni, abbia effettuato licenziamenti per giusta causa o receda dal contratto per mancato superamento del periodo di prova.

Collocamento obbligatorio e computo del personale dipendente del settore assicurativo

interpello n. 41 del 5 novembre 2010

Ania, (associazione nazionale fra le imprese assicuratrici)

L. n. 68/1999; D.M. n. 357/2000;

- Corretta interpretazione delle disposizioni di cui gli artt. 3 e 11 della L. n. 68/1999, recante norme sul collocamento obbligatorio.
- Se sia possibile escludere, in tutto o in parte, dal computo della base occupazionale, ai fini del calcolo della quota di riserva *ex* art. 3 sopra citato, il personale dipendente non dirigente, appartenente alla categoria dei produttori del settore assicurativo.

Il personale dipendente con la qualifica di produttore del settore assicurativo, non può essere escluso dalla base di computo di cui all'art. 4, salvo i casi di assunzione mediante l'utilizzo delle tipologie contrattuali tassativamente indicate dalla legge. Si ritiene, tuttavia, che al fine di ottemperare agli obblighi del collocamento mirato nel suddetto contesto produttivo sia comunque possibile stipulare con gli uffici competenti, su base provinciale, le convenzioni di cui agli artt. 11 e ss. Della L. n. 68/1999, considerate strumento maggiormente idoneo a perseguire la finalità previste dalla legge. È opportuno sottolineare che il contenuto delle convenzioni, volte alla progressiva copertura della quota di riserva, deve prevedere una durata legata ad una serie di parametri. Tra questi rientra in primo luogo la valutazione da parte del datore di lavoro della possibile occupabilità del soggetto diversamente abile in attività di tirocinio, di orientamento e di formazione territoriale (v. Conferenza unificata - linee programmatiche per la stipula delle convenzioni - seduta del 22-02- 2001). Per quanto concerne l'eventuale fruibilità dell'esonero parziale di cui all'art. 5, comma 3, si evidenzia che il suddetto esonero, disciplinato dal D.M. n. 357/2000, si configura come uno strumento meramente residuale rispetto alle diverse possibilità di avviamento al lavoro offerte dalla L. n. 68/1999. La concessione di tale istituto risulta, peraltro, condizionata dalla sussistenza in concreto di almeno una delle tre caratteristiche, di cui all'art. 3 d.m., rappresentate dalla particolarità, faticosità o pericolosità dell'attività lavorativa svolta. Inoltre, relativamente alla corretta interpretazione da attribuire al requisito della particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa svolta dal datore di lavoro richiedente l'esonero parziale *ex* art. 5, comma 3, L. n. 68/1999, si sottolinea che la valutazione della stessa, di competenza del singolo servizio provinciale, deve adeguatamente tener conto della situazione organizzativa del datore di lavoro e del tipo di attività lavorativa svolta.

T.F.S: e T.F:R. negli enti pubblici non economici

interpello n. 20 del 17 giugno 2011

Ispra – istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale

L. n.70/1975; L. n. 140/1997

Modalità e ai termini di erogazione del trattamento di fine servizio e del trattamento di fine rapporto *ex* art. 13 L. n.70/1975 e art. 3, L. n. 140/1997.

L'art. 3, comma 5 L. n. 140/1997 prevede un termine di liquidazione più favorevole nelle ipotesi di dimissioni per raggiungimento di limiti di età o di servizio e nelle ipotesi di licenziamento (rectius collocamento a riposo) per il raggiungimento dell'anzianità massima di servizio, per inabilità o decesso del dipendente. Orbene, da una visione meramente letterale della norma non rientra l'ipotesi di cessazione dal rapporto di lavoro per raggiungimento dell'anzianità contributiva massima di 40 anni. Infatti, l'anzianità contributiva è da intendersi quale concetto più ampio dell'anzianità di servizio, essendo la prima riferita a tutta la posizione contributiva del dipendente, che può comprendere la contribuzione presso altri fondi di previdenza obbligatoria ovvero contribuzione da riscatto o figurativa al di fuori del rapporto di servizio con la pa. L'anzianità di servizio, evidentemente è quella riferita all'appartenenza nella pa. È da rilevare tuttavia che l'art. 72, comma 11, D.L. n. 112/2008, nella versione attualmente vigente prevede che per gli anni 2009, 2010 e 2011 (quindi ancora per tutto l'anno 2011), la pa può recedere dal rapporto di lavoro, nel rispetto di un preavviso di sei mesi e con la salvaguardia della decorrenza del trattamento pensionistico, nei riguardi di quei dipendenti che raggiungano una anzianità massima contributiva di 40 anni. Il combinato disposto di quest'ultima norma, con quella sopra richiamata di cui alla legge del 1997 fa ritenere che l'anzianità di servizio massima viene raggiunta anche nel momento in cui la medesima, sommata a tutta la restante contribuzione posseduta dal dipendente, permette il raggiungimento dei 40 anni di contributi, utili per il collocamento a riposo d'ufficio da parte della pa: in tal caso l'anzianità massima di servizio di cui alla L. n. 140/1997 si deduce da una norma di legge (l'art. 72, comma 11, D.L. n. 112/2008). Pertanto, per tutto l'anno 2011, salvo successive proroghe, la cessazione dal servizio per il raggiungimento dell'anzianità contributiva di 40 anni del dipendente può farsi rientrare nell'ambito della norma di cui all'art. 3, comma 5 della L. n. 140/1997, con riferimento all'applicazione dei termini più favorevoli di liquidazione dei trattamenti di fine servizio.

Contratto a termine e computo periodo massimo 36 mesi

interpello n. 32 del 19 ottobre 2012

Assolavoro

D.Lgs. n. 368/2001

- corretta interpretazione del disposto normativo ex art. 5, comma 4 bis, D.Lgs. n. 368/2001, afferente al computo del periodo massimo di occupazione del lavoratore in caso di successione di più contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti.
- se sia possibile per un'azienda utilizzatrice, una volta esaurito il periodo massimo di trentasei mesi consentito dalla legge, far ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato nei confronti del medesimo lavoratore.

un datore di lavoro, una volta esaurito il periodo massimo di trentasei mesi, può impiegare il medesimo lavoratore ricorrendo alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Dimissione lavoratrice madre e indennità di disoccupazione

interpello n. 06 del 5 febbraio 2013

Federalberghi

D.Lgs. n. 151/2001; L. n. 92/2012

- corretta interpretazione della disposizione normativa *ex* art. 55, D.Lgs. n. 151/2001, concernente la disciplina delle dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice madre nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento.
- Se, a seguito delle modifiche introdotte dalla L. n. 92/2012, sulla convalida delle dimissioni per un periodo pari ai primi tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre possa fruire dell'indennità di disoccupazione per il medesimo arco temporale.

La lavoratrice madre/lavoratore padre ha diritto alla percezione delle indennità – compresa quella di disoccupazione involontaria – disposte nell'ipotesi di licenziamento, esclusivamente laddove abbia presentato la richiesta di dimissioni o sia stata licenziata entro il compimento di un anno di età del figlio. In proposito, si sottolinea che le modifiche introdotte dalla L. n. 92/2012 all'art. 55, comma 4, richiamate nel quesito non hanno inciso in ordine al periodo di fruizione delle indennità di cui al primo comma del medesimo articolo. Ciò in quanto, la disposizione sancita al comma 4, estendendo da un anno ai primi tre anni di vita del bambino il periodo in cui è necessario attivare la convalida della risoluzione consensuale del rapporto e delle dimissioni da parte della lavoratrice madre, ha solamente inteso rafforzare la procedura volta ad asseverare la genuinità della scelta di porre termine al rapporto di lavoro. In definitiva, in risposta al quesito avanzato, si ritiene che l'estensione temporale dell'istituto della convalida non abbia riflessi sul diritto all'indennità erogata a seguito di dimissioni volontarie di cui al comma 1 la quale, pertanto, può essere fruita solo nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento e cioè fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Aspi e licenziamento disciplinare

interpello n. 29 del 23 ottobre 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 92/2012

- Possibilità che si configuri il diritto del lavoratore a percepire l'aspi e il conseguente obbligo del datore di lavoro di versare il contributo di cui all'art. 2, comma 31 della L. n. 92/2012, nell'ipotesi di licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa.
- Se il licenziamento disciplinare possa costituire un'ipotesi di disoccupazione involontaria, per la quale è prevista la concessione della predetta indennità.

Non sembrano esservi margini per negare il contributo a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 2, comma 31 della L. n. 92/2012, in quanto lo stesso è dovuto per le causali che, indipendente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'aspi.

Lavoro intermittente e addetto call-center

interpello n. 30 del 19 novembre 2013

Confindustria

L. n. 300/1970; D.Lgs. n. 368/2001; D.Lgs. n. 25/2007; D.Lgs. n. 113/2012

criterio utile per il computo dei rapporti di lavoro a tempo determinato, ai fini dell'applicazione di specifiche previsioni di legge. In particolare, l'istante si riferisce alla corretta interpretazione:

– dell'art. 8, D.Lgs. n. 368/2001 ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali di cui all'art. 35, L. n. 300/1970;
– dell'art. 12, D.Lgs. n. 25/2007, sulla disciplina dell'informazione e della consultazione dei lavoratori;
– dell'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 113/2012 concernente i CAE (Comitati Aziendali Europei).

"…Dalla lettura delle disposizioni sopra indicate si evince che, ai fini della corretta determinazione della base di computo, occorre effettuare la somma di tutti i periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato, svolti a favore del datore di lavoro nell'ultimo biennio e successivamente dividere il totale per 24 mesi. Il risultato così ottenuto consente infatti di determinare, così come richiesto dal Legislatore, il numero medio mensile dei lavoratori subordinati impiegati nell'arco di 24 mesi.
A titolo esemplificativo, nell'ipotesi di due lavoratori a tempo determinato con rapporti di lavoro rispettivamente pari a 12 per ciascuno nel corso degli ultimi due anni, si procederà a sommare la durata di ciascun rapporto (12 mesi + 12 mesi = 24 mesi) per poi dividere tale risultato per 24 mesi (24 : 24 = 1 unità lavorativa). Ne consegue che il numero medio mensile dei lavoratori subordinati impiegati nell'arco di 24 mesi è pari a 1 unità. Con le medesime modalità, nel caso di due lavoratori a termine con rapporti di lavoro rispettivamente pari a 12 e 16 mesi, si dovrà effettuare la somma di 12 mesi + 16 mesi = 28 mesi e divedere il totale sempre per 24 mesi (28 : 24 = 1,16) arrotondando il risultato ad una unità lavorativa; la soluzione segue infatti il criterio dell'arrotondamento per difetto nelle ipotesi in cui il risultato sia compreso tra 0,01 e 0,50, mentre qualora sia compreso tra 0,51 e 0,99 si procede all'arrotondamento ad unità (es. 1,50 = 1 unità; 1, 51 = 2 unità).
Per quanto attiene all'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 113/2012, concernente i Comitati Aziendali Europei, il riferimento alla "ponderazione" non sembra modificare nella sostanza il criterio di computo contemplato dalle due disposizioni innanzi menzionate. Ai sensi di tale disposizione, infatti, "le soglie minime prescritte per il computo dei dipendenti si basano sul numero medio ponderato mensile di lavoratori impiegati negli ultimi due anni", riferendosi in tal modo sia ai rapporti di lavoro a tempo determinato che a quelli a tempo indeterminato in linea con quanto stabilito dalla precedente disposizione normativa del 2007.
Ciò premesso si ritiene che il criterio di computo dei contratti a tempo determinato sopra descritto possa trovare applicazione nelle fattispecie richiamate dall'art. 8, D.Lgs. n. 368/2001, dall'art. 12, D.Lgs. n. 25/2007 e dall'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 113/2012.

Autorizzazione preventiva per lavoro all'estero

interpello n. 13 del 26 giugno 2014

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

art. 2359 c.c.; D.L. n. 317/1987; D.M. 16 agosto 1988; D.P.R. n. 346/1994

Obbligo per le aziende straniere con sede legale e operativa in un territorio extra ue, facenti parte di un gruppo di imprese ai sensi dell'art. 2359 c.c., di richiedere il rilascio dell'autorizzazione preventiva di cui all'art. 2 del D.L. n. 317/1987 qualora intendano assumere presso la propria sede estera un lavoratore italiano residente in italia.

Dal dettato della citata normativa (cfr. Art. 2, D.P.R. n. 346/1994) può evincersi che sono soggetti alla richiesta dell'autorizzazione i datori di lavoro che intendono assumere o trasferire all'estero un lavoratore italiano, pertanto si ritiene irrilevante la circostanza per cui il lavoratore debba essere assunto presso il datore di lavoro localizzato in paese extra ue e non debba, invece, essere assunto in italia per prestare la propria attività all'estero, atteso anche che l'art. 2 precisa espressamente che sussiste la necessità dell'autorizzazione sia per l'assunzione all'estero del lavoratore italiano sia per il suo trasferimento.
Sotto il profilo operativo, le modalità di presentazione della richiesta di autorizzazione continuano ad essere regolate dal D.M. 16 agosto 1988, recante la documentazione da produrre in allegato alle domande di autorizzazione al reclutamento ed all'espatrio di lavoratori italiani. Tale d.m., al quale si fa integrale rinvio, resta infatti in vigore, attesa la mancata emanazione, entro i termini previsti, del nuovo decreto richiesto dal D.P.R. n. 346/1994 per l'individuazione della documentazione da allegare alle domande di autorizzazione.

Contratti di arruolamento a tempo determinato e D.Lgs. n. 368/2001

interpello n. 24 del 15 settembre 2014

Fedarlinea

R.D. n. 327/1942 ; D.Lgs. n. 368/2001

possibile applicazione della disciplina sul contratto di lavoro a termine di cui al D.Lgs. n. 368/2001 ai contratti di arruolamento a tempo determinato ed "a viaggio", previsti nel settore marittimo dagli artt. 325 e 326 del R.D. n. 327/1942 (Codice della Navigazione).

"…Alla luce del quadro regolatorio, appare ragionevole affermare come il Codice della Navigazione, pur non prevedendo le medesime misure stabilite dal D.Lgs. n. 368/2001 circa i limiti percentuali e il numero massimo delle proroghe, realizza un altrettanto efficace sistema di garanzie in favore dei lavoratori a termine; ciò anche in considerazione delle peculiarità dell'organizzazione del lavoro in tale ambito che giustificano un utilizzo di questa tipologia contrattuale in misura strutturalmente maggiore rispetto ai limiti di contingentamento previsti in linea generale dal D.Lgs. n. 368/2001.

Pertanto, in considerazione delle osservazioni sopra svolte e attesa la discrezionalità degli Stati membri in merito alla realizzazione degli obiettivi fissati dall'ordinamento comunitario, si ritiene che **possa trovare applicazione la disciplina contemplata in materia di contratto a termine dal Codice della Navigazione, da intendersi come disciplina speciale per il settore del lavoro marittimo**."

Derogabilità limiti quantitativi contratti a termine – contrattazione di prossimità

interpello n. 30 del 2 dicembre 2014

ARIS – Associazione Religiosa Istituti Socio-sanitari)

direttiva 1999/70/CE; D.L.vo n. 368/2001; D.L. n. 138/2011

possibilità di deroga, da parte della contrattazione di prossimità, ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011), ai limiti quantitativi di utilizzo del contratto a tempo determinato.

La disciplina contenuta nell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 consente ai contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale di derogare, con "*specifiche intese*", alla disciplina legale e contrattuale collettiva nelle particolari materie elencate al comma 2 del medesimo articolo.

Il suddetto elenco ha peraltro carattere tassativo (cfr. Corte Costituzionale sent. n. 221, dep. il 4 ottobre 2012) e, pertanto, la possibilità di deroga è contemplata esclusivamente in riferimento a tali materie.

Tra i casi previsti, ai sensi del comma 2 lett. c) del citato art. 8 vi sono i contratti a termine, per il cui utilizzo la legge contempla limiti quantitativi di natura legale e contrattuale, ai sensi degli artt. 1, comma 1 e 10, comma 7, del D.L.vo n. 368/2001, la cui disciplina appare pertanto derogabile attraverso la contrattazione di prossimità.

Occorre tuttavia ricordare che, come espressamente previsto dall'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011), l'intervento della contrattazione di prossimità è ammesso solo a fronte di specifiche finalità – che andranno chiaramente indicate nel contratto – e nel rispetto di alcune condizioni. In particolare, le intese:

– devono essere "*finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività*";

– e sono subordinate al "*rispetto della Costituzione, nonché* [*dei*] *vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro*".

Sotto tale ultimo profilo va pertanto evidenziato come i contratti di prossimità siano abilitati ad intervenire con discipline che, ad ogni modo, **non mettano in discussione il rispetto della cornice giuridica nella quale vanno ad inserirsi** e, in particolare, di quanto previsto a livello comunitario dalla direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

Nell'ambito di tale accordo (così come del resto anche all'art. 1, comma 01, del D.L.vo n. 368/2001) si prevede, tra l'altro, che "*i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori*" e pertanto appare evidente come **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**.".

Autorizzazione lavoro minori

interpello n. 7 del 24 marzo 2015

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro,

L. n. 977/1967

> corretta interpretazione dell'art. 4, comma 2, L. n. 977/1967, concernente l'autorizzazione per l'impiego di minori nello svolgimento di determinate attività lavorative.

> se, ai sensi della disposizione normativa citata, l'attività di animatore, ovvero di "*colui che ha il compito di prendersi cura degli ospiti nelle strutture ricettive organizzando attività sportive, giochi, balli di gruppo ed attività rivolte ai bambini nei mini club*" sia o meno ricompresa tra quelle soggette alla predetta autorizzazione.

l'attività svolta dalla figura dell'animatore consiste nell'organizzazione di eventi di intrattenimento all'interno di una struttura ricettiva, declinabile in tutte quelle attività di carattere ludico e ricreativo rivolte anche ai bambini, finalizzate a favorire la socializzazione degli ospiti/utenti, nonché a facilitare la fruizione dei servizi offerti dalla medesima struttura (es. animatori in case di riposo, ospedali, baby parking).
L'attività di animatore non sembra quindi rientrare tra quelle di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e neanche tra quelle annoverabili nell'ambito del settore dello spettacolo, richiamate dall'art. 4 sopra citato.

Si ritiene, infatti, che le attività indicate dalla norma, per le quali è richiesta espressamente la preventiva autorizzazione al lavoro della DTL, debbano essere intese in senso stretto, ovvero esclusivamente come quelle aventi il contenuto tipico delle prestazioni rese nei diversi ambiti sopra menzionati.

Ne consegue che nel "*settore dello spettacolo*" risultano annoverabili le sole attività dirette alla "*rappresentazione di tipo teatrale, cinematografico o televisivo, oppure alla realizzazione di un prodotto destinato ad essere visto o ascoltato da un pubblico presente o lontano*" (cfr. Cass., sez. lav., n. 21829/2014).

In linea con le osservazioni sopra svolte, non appare pertanto necessario richiedere l'autorizzazione preventiva della DTL per l'impiego dei minori nell'espletamento dell'attività di animatore, in considerazione del fatto che la stessa non appare vola alla realizzazione di spettacoli, quanto all'accoglienza ed intrattenimento degli ospiti di strutture ricettive o turistiche.

Proroga contratti a tempo determinato – normativa emergenziale sisma dell'Aquila

interpello n. 21 del 24 settembre 2015

ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani)

D.Lgs. n. 368/2001; L. n. 190/2014; D.Lgs. n. 81/2015; L. n. 125/2015

proroga dei contratti a tempo determinato prevista per il personale del Comune dell'Aquila e dei Comuni del c.d. Cratere del sisma del 6 aprile 2009, a seguito della entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 e alla conseguente abrogazione del D.Lgs. n. 368/2001.

Il quadro normativo di riferimento della descritta disciplina derogatoria è mutato a seguito della entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 che, nel riordinare in modo organico le diverse tipologie contrattuali, ha abrogato il D.Lgs. n. 368/2001 (artt. 55, comma 1 lett. b).

Tale modifica non pregiudica però le deroghe introdotte dalle vigenti disposizioni per la proroga dei contratti a tempo determinato stipulati sulla base della normativa emergenziale, anche con riguardo alla possibilità di superare il limite dei 36 mesi, attualmente fissato dall'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015.

Ciò in ragione del fatto che tale ultimo provvedimento ha sostanzialmente recepito i contenuti del D.Lgs. n. 368/2001, in attuazione della delega contenuta nella L. n. 183/2014 e della circostanza che lo stesso Legislatore ha prorogato per gli anni 2016 e 2017 il regime derogatorio in questione con la L. n. 125/2015, entrata in vigore successivamente allo stesso D.Lgs. n. 81/2015 .

Conseguentemente il rinvio contenuto nell'art. 1, comma 445, della L. n. 190/2014 ai "vincoli alle assunzioni a tempo determinato presso le amministrazioni pubbliche, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368" deve intendersi riferibile ai medesimi vincoli previsti per tale tipologia contrattuale dall'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 .

Relativamente alle disposizioni normative speciali sopra citate restano fermi: gli ambiti soggettivi (intesi come amministrazioni destinatarie), quelli oggettivi (riferiti ai rapporti di lavoro), i limiti temporali (annualità richiamate) ed i vincoli finanziari espressamente indicati.".

Installazione di telecamere *ex* art. 4 della L. n. 300/1970

Nota n. 2975 del 5 dicembre 2005

Associazione bancaria italiana (abi)

L. n. 300/1970

Corretta interpretazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970 in relazione ai seguenti aspetti:

- Individuazione dei requisiti dell'accordo stipulato con le rsa, legittimante l'installazione di impianti e apparecchiature di controllo a distanza dei lavoratori;
- Possibilità di centralizzare la procedura sindacale o amministrativa di autorizzazione alla installazione degli impianti e delle attrezzature di controllo nel luogo ove è ubicata la direzione generale dell'istituto bancario, senza coinvolgere necessariamente le rsa o le dpl delle province ove sono ubicate le singole unità produttive dello stesso istituto bancario.

- La dottrina appare divisa in quanto, a fronte della tesi che sostiene la necessità del consenso unanime delle rsa vi è anche l'opinione di chi ritiene sufficiente l'accordo raggiunto con le sole rsa rappresentative della maggioranza del personale aziendale dal punto di vista giurisprudenziale si ritiene legittimo il comportamento del datore di lavoro che abbia predisposto l'installazione di alcune telecamere per la vigilanza di uno sportello bancario automatico previo accordo con la sola maggioranza delle rsa. (pretura di Milano, (ufficio del gip, 23 luglio 1991). Il ministero ritiene preferibile tale ultimo orientamento in virtù del fatto che, la necessaria adesione di tutte le rsa finirebbe per tradursi in un vero e proprio "diritto di veto" utilizzabile anche dalla rappresentanza sindacale più esigua che potrebbe, in tal modo, vanificare l'accordo raggiunto con le altre componenti aziendali.

2) l'accordo raggiunto con le rsa ove è ubicata la direzione generale dell'istituto bancario non è sufficiente a legittimare l'installazione delle apparecchiature di controllo anche qualora l'impianto tecnologico presenti caratteristiche costruttive e di funzionamento standardizzate e del tutto identiche su tutto il territorio nazionale. Viene evidenziato il caso in cui la procedura per l'installazione delle varie apparecchiature di controllo vada attivata presso tutte le unità produttive sparse sul territorio nazionale, ove non sia possibile raggiungere l'accordo sindacale a livello territoriale e vi sia necessità di ricorrere alla procedura autorizzativa di competenza delle direzioni provinciali del lavoro. In questi casi, la direzione generale – al fine di uniformare l'azione degli uffici territoriali, considerate anche le caratteristiche standard dell'impianto tecnologico utilizzato dall'azienda – provvederà impartire, ove richiesto, eventuali direttive di natura tecnica alle direzioni provinciali interessate al rilascio dei provvedimenti autorizzativi.

Controllo a distanza

Nota n. 218 del 6 giugno 2006

Associazione Bancaria Italiana

L. n. 300/1970

Necessità di attivare la procedura di cui all'art. 4, comma 2, della L. n. 300/1970 (impianti audiovisivi), con riferimento alla installazione di apparecchiature volte ad effettuare sia un più incisivo controllo dei costi del servizio telefonico, sia una più corretta e puntuale imputazione contabile di tali costi alle singole unità organizzative della banca stessa

Sia le esigenze che richiederebbero l'installazione di tali apparecchiature, sia le concrete possibilità che dalle stesse possa derivare un controllo sulla attività dei lavoratori, sono circostanze da valutare caso per caso e, pertanto, è possibile rappresentare soltanto alcune osservazioni di carattere generale

Controllo a distanza dei lavoratori attraverso sistema informatico

Nota n. 6585 del 28 novembre 2006

Sindacato lavoratori industria farmaceutica - cobas - di vibo valentia

L. n. 300/1970; D.Lgs. n. 196/2003

Controllo a distanza dell'attività dei lavoratori attraverso sistema informatico

L'effettiva installazione ed utilizzazione del sistema informatico suddetto richiede, dunque, la preventiva sottoscrizione di un accordo con le organizzazioni sindacali o, in mancanza, a seguito di istanza del datore di lavoro, il provvedimento autorizzativo della Direzione Provinciale Del Lavoro competente, volto a disciplinare le modalità per l'uso di tale impianto.

Installazione da parte di un impresa di telecomunicazioni di un sistema di controllo

interpello n. 02 del 2 marzo 2010

Confindustria

L. n.300/1970

Applicabilità dell'art. 4 della L. n.300/1970 con riferimento alla installazione da parte di un impresa di telecomunicazioni di un sistema di controllo in grado di effettuare registrazioni audio di chiamate in uscita e in entrata.

L'applicazione di tale normativa presuppone dunque che gli impianti e apparecchiature consentano, anche indirettamente, il controllo dell'attività dei lavoratori, il che rappresenta una verifica propedeutica alla attivazione delle procedure di accordo o autorizzatorie indicate dallo stesso art. 4. Ciò premesso, nelle ipotesi oggetto di interpello, la norma in questione sembra non trovare applicazione in quanto – come evidenziato dalla stesso interpellante – sussistono importanti cautele che non consentono di risalire alla identità del lavoratore (le voci di clienti e operatori vengono criptate in fase di registrazione, in modo tale da essere non riconoscibili e non riconducibili all'identità del singolo operatore e cliente; i primi secondi di conversazione vengono eliminati con conseguente impossibilità di ascoltare il nome dell'operatore; il sistema di monitoraggio non fornisce alcun report di informazioni sul singolo operatore; non vengono tracciati né il nome dell'operatore, né alcun altro dato che possa condurre alla sua identificazione; l'accesso ai dati registrati è rigorosamente tracciabile e limitato ai soggetti autorizzati rispetto alle finalità di monitoraggio). Del resto, tali argomentazioni sono già state almeno in parte evidenziate con risposta ad interpello del 6 giugno 2006 prot. N. 25/i/0000218, laddove peraltro si è esclusa la possibilità di un controllo dell'attività del lavoratore nel caso in cui vi sia un sistema in grado di registrare l'apparecchio chiamato ed il numero della postazione dalla quale è effettuata la chiamata ma comunque sussista una rotazione del personale che usufruisce della postazione stessa, così da impedire una diretta ed inequivocabile correlazione tra l'apparecchio dal quale sono effettuate le chiamate ed il lavoratore.

Monetizzazione delle ferie del lavoratore

Nota n. 2041 del 27 luglio 2005

Legacoop ravenna

D.Lgs. n. 66/2003

Se possa considerarsi corretta la previsione contrattuale secondo la quale la monetizzazione delle ferie non fruite avviene attraverso il pagamento una maggiorazione della retribuzione corrisposta mensilmente.

L'art. 10 comma 2 del D.Lgs. n. 66/2003 prevede che il periodo minimo di quattro settimane "non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute", salvo l'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione.
In proposito la circolare n. 8/2005 ha precisato che "per quanto riguarda i contratti a tempo determinato, di durata inferiore all'anno, è quindi sempre ammissibile la monetizzazione delle ferie".
Il rapporto di lavoro dei lavoratori assunti con qualifica di o.t.d. Rientra nell'ipotesi suddetta, in quanto di durata inferiore all'anno, senza che rilevi la peculiare modalità di svolgimento della prestazione che, in quanto legata anche condizioni atmosferiche, potrebbe comportare una riduzione dei giorni lavorativi effettivi rispetto a quelli previsti dal contratto.
Quanto alla previsione del CCNL, relativa al pagamento delle ferie attraverso una maggiorazione della retribuzione oraria pagata mensilmente, sembrano evidenziarsi alcuni profili di problematicità, anche alla luce dei chiarimenti della corte costituzionale che, con sentenza 10 maggio 1963 n. 66, ha abolito il periodo minimo di un anno di ininterrotto servizio per il godimento del riposo annuale.
In proposito, nella stessa motivazione addotta dai giudici delle leggi si legge che: "il diritto del lavoratore alle ferie annuali soddisfa allo scopo di proteggerne le energie psico-fisiche e che la ragione della sua affermazione sussiste pur quando non si sia completato un anno di lavoro: potrebbe, in tal caso, ammettersi un bisogno minore, ma non escludersi del tutto che la necessità esista. Più coerenti alla norma costituzionale sono quei contratti collettivi di lavoro che prescrivono il frazionamento delle ferie annuali, in modo che il lavoratore possa effettivamente conseguire un riposo che si proporzioni alla quantità di lavoro effettivamente prestato presso l'imprenditore che lo ha assunto". È alla luce di tali principi fondamentali che va dunque letta l'affermazione di cui alla circolare n. 8/2005 secondo cui "per quanto riguarda i contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno è quindi sempre ammissibile la monetizzazione delle ferie".
Ciò significa che il godimento delle ferie nei rapporti di lavoro infrannuali può non essere effettivamente fruito, in tutto o in parte, mediante giorni di riposo ma può essere sostituito dalla relativa indennità.
Ciò che non sembra in linea con i principi sia della direttiva comunitaria che della corte costituzionale è la scelta di programmare anticipatamente la mancata fruizione delle ferie attraverso il pagamento della relativa indennità con maggiorazioni retributive pagate mensilmente.
Si ritiene pertanto più aderente ai principi richiamati la scelta di pagare l'indennità sostitutiva per ferie non godute al termine del rapporto di lavoro.

Termine per presentare la domanda di indennità *ex* art. 42 D.Lgs. n. 151/2001

Nota n. 95 del 1 giugno 2006

Unione Industriale Biellese

D.Lgs. n. 151/2001

termine utile entro cui il soggetto istante è tenuto a presentare all'INPS la domanda per fruire dell'indennità spettante durante il periodo di congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001.

la domanda all'INPS diretta a percepire l'indennità *ex* art. Art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001, intesa quale domanda diretta ad ottenere la corresponsione dell'indennità dovuta ma non ancora percepita ovvero non percepita nella giusta misura, deve essere presentata entro un anno, decorrente dal giorno in cui esse sono dovute e cioè dalla scadenza del periodo di paga, che in tal caso coincide con il giorno successivo alla scadenza del periodo di paga nel corso del quale si è verificata la ripresa dell'attività lavorativa.

Imputazione e monetizzazione delle ferie

Nota n. 496 del 13 giugno 2006

Federazione nazionale lavoratori energia (fnle); CGIL di genova

D.Lgs. n. 66/2003

- parere circa la legittimità di due ordini di servizio emanati dalla direzione personale delle società del gruppo amga;
- Imputazione del periodo e alla monetizzazione delle ferie.

In relazione alla prima questione si osserva che è possibile, per il periodo anteriore alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003, monetizzare le ferie se ed in quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e sempre nel rispetto dei principi costituzionali dai quali, ad esempio, si può ricavare che il potere di monetizzare le ferie non può essere rimesso ad una decisione unilaterale del datore di lavoro. In relazione, invece, alla seconda questione si fa presente che, in assenza di un principio in materia, occorre attenersi ad un criterio di prudenza che, al fine di evitare eventuali sanzioni per la violazione degli obblighi di legge, impone di imputare prioritariamente le ferie maturate nei periodi rispetto ai quali è più vicina la data di scadenza del termine per il godimento.

Congedo parentale e malattia del bambino

Nota n. 3004 del 28 agosto 2006

Università di verona

D.Lgs. n. 151/2001

Possibilità che la malattia del bambino insorta durante la fruizione del congedo parentale possa "interrompere (…) la fruizione del congedo (…) consentendo così la sostituzione del titolo dell'assenza".

I congedi parentali, fino al compimento degli 8 anni di età del bambino, possono essere sospesi in caso di malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero

Due quesiti in materia di ferie e di orario di lavoro

Nota n. 4909 del 18 ottobre 2006

Cna di Bologna

D.Lgs. n. 66/2003; D.Lgs. n. 213/2004

- Se si possa considerare legittima una clausola della contrattazione collettiva che preveda un periodo inferiore alle due settimane di ferie (es. Una settimana) come periodo minimo da far godere al lavoratore nel corso dell'anno di maturazione, ovvero se la contrattazione collettiva possa prevedere soltanto un ampliamento delle due settimane da godere entro l'anno di maturazione.
- Se termine di 18 mesi entro cui completare la fruizione delle 4 settimane di ferie annuali può essere prolungato (es. 30 mesi) dalla contrattazione collettiva e se, in caso di risposta affermativa, tale nuovo termine è valido anche come data di scadenza entro cui assolvere all'obbligo contributivo ai sensi delle disposizioni emanate in proposito dall'INPS.
- Se, qualora non sia possibile rispettare il periodo minimo di due settimane di ferie (ovvero il diverso periodo previsto dalla contrattazione collettiva) nell'anno di maturazione per cause imputabili esclusivamente al lavoratore (es. Assenze prolungate per maternità, malattia, infortunio, servizio civile, etc.) Il datore di lavoro è sanzionabile ai sensi del comma 3 dell'art. 18-bis. Si chiede poi se "in altri termini, il suddetto periodo minimo può essere riproporzionato in caso di assenze superiori al mese nel corso dell'anno di maturazione".
- Attuazione dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003 relativo alla comunicazione alla dpl delle settimane nelle quali, fermo restando il rispetto della media delle 48 ore settimanali nel periodo di riferimento, si è verificato il superamento delle 48 ore attraverso prestazioni di lavoro straordinario.

- L'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 213/2004 stabilisce che: "fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione". La norma pare dunque attribuire alla contrattazione collettiva un ampio potere derogatorio, con riferimento anche all'obbligo di godimento infra-annuale delle prime due settimane di ferie. Tale interpretazione è confermata anche dalla circolare di questo ministero n. 8 del 2005 secondo la quale l'art. 10 fisserebbe "un primo periodo, di almeno due settimane, da fruirsi in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore. (…) la contrattazione collettiva e la specifica disciplina per le categorie di cui all'articolo 2 comma 2 possono disporre diversamente. Allo scadere di tale termine, se il lavoratore non ha goduto del periodo feriale di due settimane, il datore sarà passibile di sanzione". Occorre tuttavia segnalare che, come ricordato dalla stessa circolare n. 8/05, "la corte costituzionale, con sentenza 19 dicembre 1990, n. 543, ha, fra l'altro, affermato che il godimento infra-annuale dell'intero periodo di ferie deve essere contemperato con le esigenze di servizio che hanno carattere di eccezionalità o comunque con esigenze aziendali serie". Inoltre, anche la giurisprudenza in più occasioni ha censurato un eccessivo frazionamento e dilazionamento del periodo feriale in quanto inidoneo all'assolvimento del recupero delle energie psicofisiche e di cura delle relazioni affettive così come previsto dall'art. 36 cost. La norma deve quindi essere interpretata nel senso che la contrattazione collettiva può anche ridurre il limite delle due settimane per cui è obbligatorio il godimento infra-annuale,

purché tale riduzione non vanifichi la richiamata funzione dell'istituto feriale e sia occasionata da eccezionali esigenze di servizio o, comunque, da "esigenze aziendali serie".

- Con riferimento alla prima parte del quesito non paiono esservi dubbi circa la possibilità della contrattazione collettiva di derogare al tetto massimo dei 18 mesi per la fruizione delle settimane di ferie per le quali non vi è l'obbligo di godimento infra-annuale. Tale soluzione è peraltro confermata dalla circolare n. 8/2005 secondo la quale il secondo periodo di due settimane sarà "da fruirsi anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva". È evidente tuttavia che la contrattazione non potrà rinviare il godimento delle stesse oltre un limite tale per cui la funzione delle stesse ne risulti snaturata. Con riferimento alla seconda parte del quesito – nel segnalare che alla data dell'interpello non è più possibile la monetizzazione delle ferie non godute, salvo che nel caso di cessazione del rapporto o con riferimento ai giorni di ferie eccedenti le quattro settimane – per le ipotesi residuali si rinvia a quanto chiarito dall'INPS con il messaggio n. 18850 del 3 luglio 2006.
- Con riferimento alla prima questione non paiono esservi dubbi circa la possibilità della contrattazione collettiva di derogare al tetto massimo dei 18 mesi per la fruizione delle settimane di ferie per le quali non vi è l'obbligo di godimento infra-annuale. Tale soluzione è peraltro confermata dalla circolare n. 8/2005 secondo la quale il secondo periodo di due settimane sarà "da fruirsi anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva". È evidente tuttavia che la contrattazione non potrà rinviare il godimento delle stesse oltre un limite tale per cui la funzione delle stesse ne risulti snaturata. Con riferimento alla seconda parte del quesito – nel segnalare che alla data dell'interpello non è più possibile la monetizzazione delle ferie non godute, salvo che nel caso di cessazione del rapporto o con riferimento ai giorni di ferie eccedenti le quattro settimane – per le ipotesi residuali si rinvia a quanto chiarito dall'INPS con il messaggio n. 18850 del 3 luglio 2006.
- Con riferimento alle questioni prospettate si rinvia a quanto già chiarito con risposta all'interpello prot. N. 2042/2005 del 27 luglio 2005.

Monetizzazione delle ferie non godute e relativo obbligo contributivo

Nota n. 5220 del 26 ottobre 2006

Banca d'italia

D.Lgs. n. 66/2003

Se sia possibile procedere a monetizzare le ferie maturate e non fruite una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione – vale a dire l'anno di maturazione per le prime due settimane e i diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione per le ulteriori due settimane (art. 10, D.Lgs. n. 66/2003) – anche in vista dei connessi obblighi contributivi

Possono essere monetizzate, vale a dire sostituite con apposita indennità, le ferie maturate e non godute fino al 29 aprile 2003 (entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003), le ferie maturate e non godute dal lavoratore il cui rapporto di lavoro cessi entro l'anno di riferimento, nonché le settimane o i giorni di ferie previsti dalla contrattazione collettiva in misura superiore al periodo minimo legale.
Quanto, invece, alle quattro settimane di ferie considerate dal legislatore, occorre segnalare che le stesse, ove non godute entro il termine dei diciotto mesi successivi all'anno di maturazione – ovvero nel diverso e più ampio termine fissato dalla contrattazione collettiva (ai sensi dell'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, che fa espressamente salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva) – ed ove tale mancato godimento non sia riferibile alla volontà del lavoratore, dovranno essere oggetto di specifico risarcimento, facendo riferimento ai criteri generali di risarcimento del danno anche per quanto riguarda l'onere della prova. Conseguentemente spetterà al lavoratore dimostrare di volta in volta l'entità del danno subito che, si ritiene, non possa essere quantificabile se non in base al danno psicofisico derivante dalla mancata fruizione delle ferie. Con riguardo all'adempimento dell'obbligo contributivo per le somme corrisposte al lavoratore a titolo di indennità sostitutiva per ferie non godute, si ritiene di dover confermare l'impostazione fin qui seguita dall'INPS con circolari n. 186 del 1999 e n. 15 del 15 gennaio 2002, da ultimo ribadita con messaggio n. 118 dell'8 ottobre 2003.

ActiveWindow.ActivePane.View.NextHeaderFooter

Congedi per cure e periodo di comporto per patologia tumorale

Nota n. 6893 del 5 dicembre 2006

confartigianato di prato

L. n. 118/1971; D.Lgs. n. 509/1988

Congedo per cure (di cui agli artt. 26 L. n. 118/1971 e 10 D.Lgs. n. 509/1988) di un lavoratore affetto da patologia tumorale, relativo trattamento retributivo e previdenziale e periodo di comporto

Allo stato attuale il predetto congedo straordinario per cure c.d. Diverse, seppur non espressamente disciplinato, non risulta indennizzabile da parte dell'istituto previdenziale, anche se equiparato alla condizione di malattia, per analogia a quanto disposto in materia di cure elioterapiche, climatiche, psammoterapeutiche e similari di conseguenza, esistono codici contributivi specifici per l'esposizione degli importi sul dm10. Si pone infine il problema della computabilità o meno delle giornate di permesso straordinario nel periodo, detto di comporto durante il quale il lavoratore in malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ai sensi dell' art. 2110 c.c. E la cui durata determinata dalla contrattazione di categoria o, in mancanza, dal giudice secondo equità. Recentemente il ministero del lavoro è intervenuto in materia di patologie oncologiche e relative tutele con circ. n. 40/2005, ribadendo, al punto a), il diritto del lavoratore malato a beneficiare del periodo di comporto di cui si è sopra accennato e indicando, al punto b), una ulteriore possibilità di astensione dall' attività lavorativa, in caso di riconosciuta invalidità, con l'individuazione di due tipologie di benefici di cui il primo per l'appunto il congedo straordinario per cure di cui agli artt. 26 L. n. 118/1971 e 10 D.Lgs. n. 509/1988. Quindi, per le ragioni sopra esposte, nel caso in esame si può concludere ritenendo che la lavoratrice interessata ha diritto, sussistendo i presupposti indicati dalla normativa in vigore e in precedenza evidenziati, ad usufruire di trenta giorni all'anno di congedo straordinario per cure, retribuito a carico del datore di lavoro e non computabile, in quanto ulteriore, nei 180 giorni annui di periodo di comporto individuati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore terziario, distribuzione e servizi.

Indennizzo dei permessi per lavoratori disabili e soggetti erogatori

interpello n. 03 del 8 gennaio 2007

Collegio dei ragionieri del friuli

L. n. 379/1955; D.P.R. n. 797/1955; D.P.R. n. 68/1986; L. n. 274/1991;

- Correttezza della assimilazione operata dall'INPS per quanto concerne le modalità di indennizzo dei permessi per handicap ai permessi per allattamento ed
- Eventuale possibilità per il collegio di ottenere la copertura dei permessi per handicap corrisposti al dipendente

Tali indennità spettano solo ai lavoratori assicurati presso l'INPS per prestazioni economiche di maternità e beneficiari del congedo parentale, come già precisato nella circolare dello stesso istituto n. 80/1995 e sono corrisposte secondo le modalità previste per l'erogazione dei trattamenti economici di maternità, ossia sono anticipate dal datore di lavoro privato e portate a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'istituto assicuratore. Quindi, l'assimilazione operata dall'INPS in ordine alle modalità di indennizzo dei permessi per lavoratori disabili ai permessi per maternità è corretta. In ordine alla possibilità dei collegi e ordini professionali di ottenere il rimborso delle somme corrisposte a titolo di permessi retribuiti si osserva quanto segue. L'art. 3, primo comma, D.P.R. n. 68/1986 ha classificato tra gli enti pubblici non economici gli ordini e i collegi professionali, le relative federazioni ed i consigli e i collegi nazionali. Per effetto di tale disposizione, che ha esplicitamente riconosciuto la natura giuridica pubblica dei suindicati datori di lavoro, deve ritenersi abrogato il D.M. 11 febbraio 1956 con il quale il ministero del lavoro aveva disposto l'aggregazione degli ordini e collegi di cui sopra al settore commercio, professioni ed arte della cassa unica per gli assegni familiari ai sensi dell'art. 34 D.P.R. n. 797/1955 quali datori di lavoro privati. A seguito della nuova classificazione, il personale dipendente degli ordini e collegi professionali è obbligatoriamente iscritto all'inpdap, ad eccezione di quello già dipendente all'atto della trasformazione in ente pubblico, il quale mantiene l'iscrizione alla gestione previdenziale INPS a seguito dell'eventuale esercizio del diritto di opzione di cui al combinato disposto dell'art. 39 della L. n. 379/1955 e dell'art. 5, comma 7, della L. n. 274/1991. Occorre sottolineare, tuttavia, che l'iscrizione alla gestione previdenziale INPS rileva al solo fine delle prestazioni previdenziali dovute dall'istituto e non anche delle prestazioni assistenziali; invero, il personale dipendente dei collegi e ordini professionali, attesa la natura pubblica dell'ente datore di lavoro, non è più assicurato presso l'INPS per le prestazioni economiche di maternità e, pertanto, nessuna prestazione assistenziale è dovuta dall'istituto previdenziale in questione.

Riposi aggiuntivi per parto plurimo per il padre lavoratore

interpello n. 23 del 3 settembre 2007

Ordine dei consulenti del lavoro

L. n. 1204/1971; D.Lgs. n. 151/2001

Possibilità che al padre lavoratore dipendente spettino o meno i riposi giornalieri aggiuntivi, previsti in caso di parto plurimo, non goduti dalla madre in quanto lavoratrice parasubordinata o autonoma

Per riposi giornalieri si intendono i periodi di riposo di cui la lavoratrice madre può fruire durante il primo anno di vita del bambino per provvedere alle esigenze del bambino stesso. Originariamente tale possibilità era strettamente collegata al parto e alle necessità proprie dell'allattamento. Successivamente l'art. 10 della L. n. 1204/1971 ha escluso ogni nesso fra riposo e allattamento, tant'è vero che le ore previste per il riposo possono essere cumulate per assicurare alla madre la possibilità di assolvere ai compiti delicati e impegnativi legati alle esigenze del neonato nel primo anno di vita. Attualmente la disciplina dei riposi giornalieri è disciplinata dal D.Lgs. n. 151/2001 (testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità). Ai sensi dell'art. 39 del suddetto decreto legislativo la madre lavoratrice subordinata ha diritto fino al primo anno di età del bambino a due periodi di riposo, anche cumulabili, di un'ora ciascuno se l'orario giornaliero di lavoro è superiore o pari a sei ore, ovvero di un'ora qualora l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore alle sei ore. Il padre, lavoratore dipendente, può usufruire dei periodi di riposo, ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. n. 151/2001, qualora:

A) i figli siano stati affidati al solo padre;
B) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
C) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
D) in caso di morte o grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo l'art. 41 del D.Lgs. n. 151/2001 prevede a favore del padre e della madre lavoratrice che le ore di riposo siano raddoppiate. Con circ. n. 8/2003 l'INPS aveva escluso che il padre avesse diritto ai permessi aggiuntivi in caso di parto plurimo, qualora la madre fosse lavoratrice autonoma in base all'assunto che in quanto "aggiuntive" rispetto alle ore previste dall'art. 39 era, di fatto, impossibile aggiungere delle ore alla madre che non aveva diritto al riposo giornaliero. Il diritto del padre ai riposi in questione risultava essere, dunque, una sorta di diritto derivato da quello della madre. In sintonia con l'evoluzione legislativa e giurisprudenziale sempre più tendente ad assicurare ad entrambi i genitori un ruolo paritario nelle cure fisiche ed affettive del bambino, l'INPS con circ. n. 95 bis del 6 settembre 2006 modifica la propria posizione a riguardo. Invero, fermo restando che per madre lavoratrice non dipendente deve intendersi la lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta, colona, mezzadra, imprenditrice agricola professionale, parasubordinata e libera professionista) avente diritto ad un trattamento economico di maternità a carico dell'INPS o di altro ente previdenziale, nulla osta a che il padre, lavoratore dipendente, possa fruire, in caso di parto plurimo, dei riposi giornalieri aggiuntivi (e quindi raddoppiati) secondo quanto previsto dall'art. 41 D.Lgs. n. 151/2001.Nulla osta a che il padre, lavoratore dipendente, possa fruire, in caso di parto plurimo, dei riposi giornalieri aggiuntivi (e quindi raddoppiati) secondo quanto previsto dall'art. 41 D.Lgs. n. 151/2001.

Deroga al principio del riposo domenicale

interpello n. 29 del 11 ottobre 2007

Confcommercio di Roma

D.Lgs. n. 66/2003

Portata ed i limiti del comma 3 dell'articolo 9 del D.Lgs. n. 66/2003 e, in particolare, se e in quali limiti la deroga al principio del riposo domenicale contenga anche la deroga al rapporto 6+1

Le uniche deroghe possibili ai principi fissati dall'art. 9, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003 sono, dunque, quelle previste dal comma 2 del medesimo articolo, con i limiti precisati dalla giurisprudenza e ribaditi dai citati atti ministeriali. Il successivo comma 3 disciplina, difatti, esclusivamente la facoltà di deroga al principio della coincidenza con la domenica per alcune particolari lavorazioni, il che non implica affatto, come sostiene l'interpellante, che si debba modificare la cadenza complessiva di un giorno di riposo ogni sette, ferma restando la possibilità di organizzare i turni di servizio prevedendo l'effettuazione di una prestazione lavorativa in coincidenza con la domenica e la concessione di una giornata di riposo anche in un momento antecedente alla domenica.

Cumulo riposo giornaliero di 11 ore e riposo settimanale di 24 ore

interpello n. 30 del 11 ottobre 2007

Confcommercio di Roma

D.Lgs. n. 66/2003

Corretta interpretazione del principio, stabilito dall'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003, del cumulo fra il riposo giornaliero di 11 ore ed il riposo settimanale di 24 ore

Il principio del cumulo non solo conosce le eccezioni previste dall'art. 9, comma 2, lett. A), b) e c), tra le quali rientrano proprio le attività a turni citate dalla scrivente associazione, ma può legittimamente essere derogato dai contratti collettivi di cui alla lett. D), sia pure a condizione che la concreta soluzione organizzativa individuata dall'azienda consenta di evitare la deroga anche al principio di non sovrapponibilità (o infungibilità) dei due riposi. In tale ultimo caso, difatti, l'interpretazione della norma verrebbe a configgere con quella fornita dalla corte costituzionale in materia di infungibilità tra le diverse tipologie di riposi (Corte Cost. 28 aprile 1976, n. 102). Non può, dunque, ritenersi esteso al periodo di 35 ore il vincolo della consecutività (inderogabile) applicabile al singolo riposo settimanale di 24 ore.

Fruizione dei riposi per lavoratori con obbligo di reperibilità

interpello n. 31 del 5 novembre 2007

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 66/2003

Modalità di fruizione dei riposi giornalieri o settimanali dei lavoratori addetti alla manutenzione di impianti e macchinari, a cui è applicato il contratto collettivo dei cartai industria, con obbligo di reperibilità

Nel caso in cui i lavoratori addetti alla manutenzione di impianti e macchinari con obbligo di reperibilità (CCNL cartai industria) vengano richiamati in servizio, i riposi giornalieri e settimanali decorrono nuovamente dalla cessazione della prestazione lavorativa, rimanendo escluso il computo di ore eventualmente già fruite.

Congedo parentale e riposo dall'impiego

Interpello n. 37 del 28 dicembre 2007

Anpac (associazione nazionale piloti aviazione commerciale)

D.Lgs. n. 185/2005; direttiva 2000/79/ce

Individuazione delle modalità di applicazione, al personale di volo dipendente da aziende di trasporto aereo, della disciplina in materia di congedo parentale unitamente a quella in materia di riposo dall'impiego, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 185/2005 attuazione della direttiva 2000/79/ce relativa all'accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile

I giorni di astensione dal lavoro per congedo parentale possono essere fruiti dal lavoratore interessato, in modo continuativo o frazionato, nei primi otto anni di vita del figlio, senza incidere sul numero dei giorni di riposo spettanti al medesimo dipendente in base ai turni di servizio a sviluppo mensile previsti per il personale di volo dell'aviazione civile. Di conseguenza, i giorni di riposo successivi al termine del periodo di congedo, sia esso fruito in modo continuativo o frazionato, rientrando nell'ambito dei turni di servizio predisposti mensilmente per il personale di volo, possono considerarsi, a tutti gli effetti, come ripresa dell'attività lavorativa.

Riposo giornaliero e deroghe

interpello n. 13 del 29 maggio 2008

Confindustria di Roma

D.Lgs. n. 66/2003;

- Possibilità di deroga al principio di consecutività del riposo giornaliero di 11 ore di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, con particolare riferimento all'interruzione del riposo stesso durante la reperibilità del lavoratore.
- Se con riferimento al lavoro a distanza ed al telelavoro, è coerente con il rispetto dei principi generali della protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori (art. 17, comma 5, D.Lgs. n. 66/2003) la fruizione del riposo giornaliero di 11 ore nelle ventiquattro, anche con modalità frazionata, nel rispetto della disciplina collettiva del telelavoro.

- Ove la contrattazione collettiva di livello nazionale (anche se antecedente all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003) disciplini il regime delle deroghe al riposo giornaliero, prevedendo periodi equivalenti di riposo compensativo ovvero, espressamente, ne demandi la regolamentazione ad accordi di secondo livello, il principio della consecutività del riposo può ritenersi validamente derogabile.
- Tenuto conto della particolare modalità di svolgimento della prestazione resa nelle forme del telelavoro, (il CCNL centri elaborazione dati del 14 aprile 2005, all'art. 204, lo definisce come attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali), non sembrano sussistere elementi per discostarsi dalle indicazioni già fornite, anche perché l'intervento del lavoratore, in quanto avviene da remoto, comporta un disagio ulteriormente ridotto.

Indennità sostitutiva delle ferie per i lavoratori italiani inviati all'estero

interpello n. 15 del 10 giugno 2008

Associazione sindacale dell'industria dell'energia e del petrolio

D.Lgs. n. 66/2003

Possibilità di erogare l'indennità sostitutiva delle ferie per i lavoratori italiani inviati all'estero

Nella situazione prospettata sussistono molteplici elementi che fanno ritenere sussistente una novazione oggettiva contrattuale, anche se non in senso tecnico. Infatti c'è una complessiva rinegoziazione delle condizioni economiche e normative del rapporto di lavoro all'estero – anche in virtù della possibilità che il rapporto sia regolato da una diversa disciplina nazionale in conformità di quanto disposto dall'articolo 6 della convenzione di Roma del 19 giugno 1980 - determina una situazione assimilabile alla risoluzione del rapporto in quanto si instaura un regime contrattuale nuovo che sembra legittimare la sostituzione delle ferie con la relativa indennità. Peraltro la impossibilità oggettiva della fruizione delle ferie è in tal caso giustificata dal brevissimo tempo che intercorre tra la decisione di inviare il lavoratore all'estero e la sua partenza che non consente una programmazione delle ferie stesse in relazione alle esigenze produttive/organizzative dell'impresa. In virtù delle suesposte considerazioni e della eccezionalità della fattispecie si ritiene quindi ammissibile, limitatamente a questi specifici casi, la monetizzazione delle ferie, potendosi in sostanza assimilare tale situazione ad una novazione contrattuale.).

Disabile ricoverato a tempo pieno ed accompagnamento a visite mediche

interpello n. 13 del 20 febbraio 2009

Anci (associazione nazionale comuni italiani)

L. n. 104/1992; D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008).

Portata applicativa dell'articolo 33, comma 3, della L. n. 104/1992 nel caso di richiesta dei permessi orari da parte di soggetto che assiste un disabile in situazione di gravità già ricoverato.

Il caso riguarda l'ipotesi in cui il ricovero venga interrotto per garantire visite specialistiche o terapie da effettuarsi all'esterno della casa di riposo ovvero, presso strutture adeguate all'assistenza sanitaria o riabilitativa. Tale ipotesi non può essere ricondotta alla previsione di cui all'art 33 citato. La circostanza, infatti, che il disabile debba recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie interrompe effettivamente il tempo pieno del ricovero e determina il necessario affidamento del disabile all'assistenza del familiare il quale, ricorrendone dunque gli altri presupposti di legge, avrà diritto alla fruizione dei permessi. A tal fine, evidentemente, l'interessato sarà comunque tenuto alla presentazione di apposita documentazione rilasciata dalla struttura competente che attesti le visite o le terapie effettuate. Quanto alla possibilità di fruizione oraria dei tre giorni interi di permesso di cui all'art 33, comma 3, L. n. 104/1992, si rinvia ai chiarimenti già forniti dal dipartimento della funzione pubblica in merito alle novità introdotte dall'art. 71 del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008).

Sospensione congedo parentale per godere del permesso per gravi motivi

interpello n. 31 del 20 marzo 2009

Università degli studi di firenze

D.Lgs. n. 151/2001;

Possibilità di sospendere, su richiesta, il congedo parentale senza retribuzione per figlio di età compresa fra 3 ed 8 anni, di cui agli artt. 32 e 34 del D.Lgs. n. 151/2001, per godere del permesso retribuito per gravi motivi di cui all'art 30 del CCNL comparto università del 9 agosto 2000 (come modificato dall'art 6 del CCNL del 13 maggio 2003 e dall'art 9 del CCNL del 27 gennaio 2005), al fine di assistere lo stesso figlio affetto da malattia debitamente certificata.

Appare legittima la possibilità di concedere il permesso retribuito per gravi motivi nell'ipotesi di malattia del figlio tra i 3 e gli 8 anni in quanto, dalla sua fruizione consegue un trattamento più favorevole al lavoratore. Alla luce delle considerazioni sopra esposte, pertanto, può considerarsi legittima la sospensione del congedo parentale nei casi in cui l'interessato chieda di poter fruire dei tre giorni di permesso retribuiti, a causa dell'insorgenza della malattia del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, debitamente documentata ed integrante il requisito dei gravi motivi di cui al citato art. 30 del CCNL del 9 agosto 2000. Ciò in quanto, in tale ipotesi, come già detto, si riconosce al lavoratore un trattamento di maggior favore sotto il profilo economico rispetto alla fruizione di un permesso non retribuito o parzialmente non retribuito.

Riposi giornalieri di dipendenti di aziende del settore vigilanza privata

interpello n. 20 del 20 marzo 2009

Unione generale del lavoro (ugl)

D.Lgs. n. 66/2003; L. n. 133/2008

Disciplina applicabile in materia di riposi giornalieri del personale dipendente dalle aziende del settore vigilanza privata alla luce delle recenti modifiche apportate alle disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003.

L'articolo 41, comma 3, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla L. n. 133/2008, ha modificato il testo dell'articolo 2, del D.Lgs. n. 66/2003, concernente il campo di applicazione della disciplina contenuta nello stesso decreto n. 66. In particolare, il nuovo comma 3, che elenca i lavoratori esclusi da tale disciplina, stabilisce che le disposizioni del presente decreto non si applicano (...) al personale delle forze di polizia, delle forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali e agli addetti ai servizi di vigilanza privata.
Gli addetti ai servizi di vigilanza privata sono dunque sottratti al campo di applicazione della disciplina dell'orario di lavoro di cui al D.Lgs. n. 66/2003, ivi compresa la disciplina dei riposi giornalieri dettata dall'art. 7 del decreto. Va inoltre segnalato che in materia di riposi giornalieri non si rinviene alcuna altra norma di legge applicabile a tali lavoratori, atteso che l'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 ha rappresentato una assoluta novità nel nostro ordinamento. Gli unici vincoli alla durata dei riposi che devono intervallare due prestazioni di lavoro potranno, pertanto, essere dedotti dalla contrattazione collettiva applicabile.

Riposi giornalieri - violazione

interpello n. 22 del 20 marzo 2009

Confcooperative

L. n. 689/1981; D.Lgs. n. 66/2003

Corretta interpretazione della norma sanzionatoria di cui all'art. 18 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 applicabile in caso di violazione della disciplina in materia di riposi giornalieri di cui all'art. 7 dello stesso decreto.

Nell'ipotesi in cui i lavoratori non fruiscano del riposo giornaliero con riferimento a più periodi di ventiquattr'ore, l'illecito si realizza tante volte quanti siano i riposi non goduti. Qualora sia accertato che il datore di lavoro violi la normativa in esame per più lavoratori e, per ciascuno di essi, con riferimento a più periodi di ventiquattr'ore, trattandosi di tante violazioni quanti sono i riposi giornalieri non concessi per ciascun lavoratore, l'importo complessivo della somma da pagare in misura ridotta, ai sensi dell'art. 16, L. n. 689/1981, è il prodotto scaturente della somma edittale (ridotta), moltiplicata per il numero dei riposi giornalieri non fruiti da ciascun lavoratore. Per maggiore chiarezza si tenga conto dell'esempio seguente, nel quale si ipotizza l'accertamento della violazione del diritto al riposo giornaliero, nei confronti di tre lavoratori (a, b e c), in misura differente per ciascuno di essi:

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
LAVORATORE A	NO RIPOSO	NO RIPOSO	NO RIPOSO		NO RIPOSO		
LAVORATORE B	NO RIPOSO		NO RIPOSO	NO RIPOSO			
LAVORATORE C	NO RIPOSO				NO RIPOSO		

Nella settimana esemplificata è stato accertato che il lavoratore a non ha fruito di 4 riposi giornalieri, il lavoratore b non ha fruito di 3 riposi giornalieri ed il lavoratore c non ha fruito di 2 riposi giornalieri, per un totale di violazioni accertate pari a 9, cifra che deve essere moltiplicata per l'importo edittale ridotto, al fine di ottenere la corretta commisurazione della sanzione da contestare/notificare al trasgressore, prima di procedere all'adozione del provvedimento di ordinanza-ingiunzione. Evidentemente, lo stesso criterio di calcolo ora illustrato – salvo la diversità degli importi edittali che erano precedentemente stabiliti dalla disposizione in esame – deve essere adottato con riferimento ai casi nei quali, ratione temporis, è applicabile il medesimo quarto comma dell'art. 18 bis come vigente prima della modifica adottata con il D.L. n. 112/2008 come convertito con L. n. 133/2008, considerato che anche precedentemente a tale novella la norma in esame doveva essere intesa – secondo quanto chiarito dalla circolare del ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 8 del 3 marzo 2005 – nel senso che dovessero essere applicate tante sanzioni quanti sono i lavoratori interessati ed i riposi giornalieri o settimanali non fruiti.

Riposo settimanale deroghe contrattuali

interpello n. 29 del 20 marzo 2009

Agenzia confederale dei trasporti e servizi

direttiva n. 93/104/ce; direttiva 2000/34/ce; D.Lgs. n. 66/2003; L. n. 133/2008;

Possibilità, da parte della contrattazione collettiva, di derogare alla fruizione del riposo settimanale.

In forza di quanto recentemente stabilito dal D.L. n. 112/2008, come convertito dalla L. n. 133/2008, il riposo settimanale consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. La previsione normativa, che modifica il dettato dello stesso articolo 9, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, introduce dunque una maggiore flessibilità di impiego della manodopera, rispondendo almeno in parte alle esigenze di datori di lavoro e lavoratori senza che, sul punto, sia necessario alcun intervento della contrattazione collettiva; modifica coerente non solo con le direttive europee di riferimento (direttiva n. 93/104/ce; direttiva 2000/34/ce), ma anche con la giurisprudenza della corte costituzionale e della corte di cassazione – ricordate anche nella recente prassi ministeriale (circ. n. 8/2005 e risposte ad interpello n. 2186/2005 e n. 29/2007) – che ha precisato come la regola del riposo settimanale possa essere derogata, mediante accordi collettivi o individuali, in caso di sussistenza di interessi apprezzabili della produzione e garantendo in ogni caso il mantenimento di una media di 6 giorni di lavoro e 1 di riposo con riferimento ad un arco temporale complessivo, in modo da non snaturare o eludere la periodicità tipica della pausa, arco temporale che la novella apportata al D.Lgs. n. 66/2003 ha fissato, appunto, in quattordici giorni. Il D.L. n. 112/2008, come convertito dalla L. n. 133/2008, non ha invece inciso sui principi di consecutività delle ventiquattro ore di riposo e di cumulo con il riposo giornaliero sanciti dal primo comma dell'art. 9 D.Lgs. n. 66/2003 e che possono essere derogati solo nei casi indicati dal secondo comma del medesimo articolo. In particolare, con specifico riferimento all'interpello in esame, detti principi possono essere derogati da parte dei contratti collettivi a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.
Un ulteriore profilo che merita di essere chiarito riguarda la formulazione dell'art. 9, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003 nella parte in cui prevede la trasmissione degli accordi collettivi di cui al comma 2, lett. D) a questo ministero. La formulazione in parola, infatti, non configura alcun ruolo di controllo da parte dell'amministrazione, in quanto un siffatto potere in ordine ai contenuti del CCNL non sarebbe in linea con i principi ordinamentali, soprattutto di carattere costituzionale, in tema di autonomia della contrattazione collettiva.
Essendo escluso ogni potere di valutazione da parte del soggetto pubblico in merito ai contratti depositati, il meccanismo di cui al quinto comma dell'articolo 9 assolve unicamente la funzione, in chiave meramente ricognitiva, di un tempestivo aggiornamento del decreto stesso, che prescinde quindi da un necessario ed esplicito atto amministrativo, avente efficacia costitutiva, volto ad operare tale integrazione.

Tutori o amministratori di sostegno e permessi ex L. n. 104-1992

interpello n. 41 del 15 maggio 2009

Confederazione italiana sindacati lavoratori - CISL

L. n. 104/1992

Corretta interpretazione dell'art. 33, comma 7, della L. n. 104/1992 secondo il quale le disposizioni che disciplinano la concessione dei permessi per assistenza ai disabili gravi si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

Viene esclusa ogni indicazione volta ad ampliare il novero dei soggetti che possono fruire dei permessi per assistenza dei disabili gravi, ai sensi dell'art. 33 della L. n. 104/1992, escludendo pertanto da tali benefici i tutori o amministratori di sostegno di persone con handicap in situazione di gravità.

Deroghe alla durata del riposo giornaliero

interpello n. 36 del 15 maggio 2009

Confcooperative

D.Lgs. n. 66/2003; D.L. n. 112/2008

Deroga alla durata del riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, prevista dall'art. 51 del CCNL per le cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo, con particolare riferimento alla necessità di un accordo di secondo livello per dare attuazione alla deroga contenuta nel contratto nazionale.

Sia in base alla previgente formulazione dell'art 17, sia ai sensi di quella risultante dalle modifiche apportate con il, il dato normativo è chiaro nello stabilire che, qualora il contratto nazionale, come nel caso di specie, detti una specifica disciplina in materia (sia pure richiamando le procedure di confronto aziendale per l'individuazione delle concrete esigenze aziendali) le parti possono legittimamente derogare alla disciplina legale, senza necessità di un ulteriore accordo a livelli inferiori di contrattazione. Resta fermo che tali clausole possono considerarsi legittime solo ove si rispetti l'obbligo di garanzia di cui all'art. 17, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003, secondo cui le deroghe possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata. Tali riposi compensativi, come evidenziato dalla corte di giustizia delle comunità europee nella sentenza del 9 settembre 2003, resa in causa c-151/02, caso jaeger, devono essere immediatamente successivi all'orario di lavoro che sono intesi a compensare, al fine di evitare uno stato di fatica o sovraccarico del lavoratore dovuti all'accumulo di periodo di lavoro consecutivi.

Riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica

interpello n. 60 del 10 luglio 2009

Confcommercio

D.Lgs. n. 66/2003

Possibilità di fruizione del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, alla luce del disposto normativo di cui all'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 con riferimento ai lavoratori che svolgono l'attività di preparazione, produzione e rappresentazioni di spettacoli e di altre iniziative ricreative.

Ciò premesso, va comunque ricordato che l'individuazione di un giorno di riposo settimanale diverso dalla domenica non deve contrastare con il principio della periodicità del riposo stesso, secondo il quale occorre osservare, mediamente, un giorno di riposo ogni sei giorni di lavoro. Sul punto si ricorda la recente modifica apportata all'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003 circa l'arco temporale (14 giorni) di riferimento in base al quale calcolare tale media. Deve peraltro sottolinearsi la differenza fra il riposo settimanale – volto, come si è detto, alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro in generale – ed il diritto di astensione dalla prestazione lavorativa nei giorni previsti come festività. In questi casi, deve escludersi che il suddetto diritto possa essere posto nel nulla unilaterlamente dal datore di lavoro, essendo la relativa rinunciabilità rimessa esclusivamente all'accordo tra datore di lavoro e lavoratore (cfr. Cass. 16634/2005), accordo che – si ritiene – può essere raggiunto anche in sede di contrattazione collettiva.

Congedo straordinario per assistenza disabili e periodo di sospensione dal lavoro

interpello n. 70 del 12 ottobre 2009

Direzione centrale prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS

L. n.863/1984; L. n.236/1993; D.Lgs. n. 151/2001

- Possibilità per il lavoratore di fruire del congedo straordinario previsto dall'art 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001, in un periodo di sospensione totale dell'attività lavorativa.
- Quale sia la retribuzione di riferimento per calcolare l'indennità prevista dalla medesima normativa nei casi di congedo straordinario usufruito in presenza delle seguenti ipotesi: 1) sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali (cig ad orario ridotto); 2) sospensione totale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali; 3) periodi di riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione a seguito di stipulazione di contratti di solidarietà *ex* art. 1,L. n. 863/1984; 4) periodi di riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione sulla base di contratti di solidarietà stipulati *ex* art. 5, comma 5, della L. n. 236/1993.

Dal contenuto delle disposizioni di legge indicate si evince che lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del richiedente il congedo costituisce presupposto indefettibile per ottenerne la fruizione. Va infatti rilevato che la sospensione totale del rapporto di lavoro – come nel caso di CIG a zero ore – consente già di adempiere alle funzioni di cura e assistenza in questione. In altri termini – ed in risposta al quesito sub 2 – in costanza di sospensione totale del rapporto di lavoro, non risulta possibile avanzare la richiesta di congedo, che appare invece ammissibile nell'ipotesi in cui la relativa domanda sia stata presentata prima che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendente in CIG a zero ore. Pertanto la presentazione della domanda di congedo prima di un periodo di cig, sia ridotta che a zero ore, consente al lavoratore di fruire del congedo straordinario con conseguente erogazione dell'indennità prevista dall'art 42 comma 5. Il lavoratore non sarà interessato dalla sospensione dell'attività lavorativa o dalla riduzione di orario per CIG e non percepirà il contributo integrativo previsto per la cig. Con riferimento al parametro retributivo utile sulla base del quale calcolare la misura dell'indennità prevista dall'art 42 cit., si ritiene di dover fare riferimento al principio, secondo cui l'indennità dell'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 deve essere parametrata sulla retribuzione corrisposta in funzione della effettiva prestazione lavorativa, così come del resto avviene anche nelle ipotesi di prestazione part-time (v. INPS circ. n. 64/2001). Nel caso di presentazione della domanda durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali (ipotesi sub 1), il lavoratore continua a percepire il trattamento di integrazione salariale per le ore di cig, unitamente all'indennità per il congedo straordinario *ex* art. 42, comma 5. Per quanto sopra premesso, si ritiene che la relativa indennità debba essere calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita al netto del trattamento integrativo. Analogamente, per quanto concerne la modalità di calcolo della indennità qualora l'azienda sottoscriva un contratto di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 della L. n.863/1984 o ai sensi dell'art. 5, comma 5, della L. n.236/1993 (ipotesi sub 3 e 4), si ritiene che l'indennità stessa vada parametrata all'ultima retribuzione percepita, eventualmente decurtata del contributo statale qualora già erogato.

Violazioni in materia di riposo giornaliero e settimanale e cumulo giuridico

interpello n. 76 del 19 ottobre 2009

Confindustria

L. n.689/1981; D.Lgs. n. 66/2003

Possibilità di applicare alle violazioni riguardanti la disciplina del riposo giornaliero e settimanale contenuta nel D.Lgs. n. 66/2003, le disposizioni dell'art. 8, comma 1, L. n.689/1981.

Occorre chiarire se, sulla scorta della precisazione contenuta nella circolare n. 8/2005 al punto 15 di questo ministero, ovvero fermo restando quanto stabilito dall'art. 8, comma 1, L. n.689/1981, nel caso di violazione degli artt. 7 e/o 9 del D.Lgs. n. 66/2003 come conseguenza di una unica azione o omissione da parte del datore di lavoro, sia possibile considerare tale condotta nel termine di concorso formale (omogeneo o eterogeneo) di illeciti amministrativi e, quindi, applicare la sanzione quantificabile secondo il criterio del cumulo giuridico disciplinata dal citato art. 8 della L. n.689/1981. A tal proposito, questo ministero è intervenuto con la circ. n. 81/1987 precisando che l'applicazione del cumulo giuridico di sanzioni deve ritenersi preclusa all'ispettore del lavoro poiché essa richiede delicate ed ampie potestà discrezionali che possono essere esercitate solo dall'autorità competente a ricevere il rapporto a norma dell'art. 17, L. n.689/1981. Pertanto nella fase procedimentale di contestazione/notificazione dell'illecito amministrativo di cui all'art. 14 legge citata, gli organi ispettivi possono esclusivamente quantificare la sanzione ai sensi dell'art. 16, L. n.689/1981 in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo. Da ciò consegue che l'inciso della circolare n. 8/2005 non va interpretato nel senso di consentire l'applicazione dell'art. 8, comma 1, L. n.689/1981 – e quindi del cumulo giuridico – in sede di accertamento/contestazione degli illeciti di cui agli artt. 7 e 9 del D.Lgs. n. 66/2003, ma nel senso di ammettere, mediante il successivo provvedimento di ordinanza ingiunzione, la rideterminazione dell'importo sanzionatorio, già quantificato ai sensi dell'art. 16, L. n.689/1981, a condizione che dagli atti istruttori emergano elementi atti a configurare l'unicità della condotta illecita a fronte della pluralità di violazioni. A tale riguardo – con riferimento alla fase ispettiva – si richiama il dovere, per gli ispettori, di fornire al direttore gli elementi utili per evidenziare tale unicità d'azione.

Indennità e pagamento diretto da parte dell'INPS

interpello n. 09 del 2 aprile 2010

INPS

D.L. n. 663/1979; L. n. 104/1992

possibilità di procedere alla corresponsione diretta da parte dell'istituto delle indennità di malattia, maternità, permessi *ex* L. n. 104/1992 e congedo straordinario anche nei casi in cui, per legge, detta corresponsione dovrebbe avvenire a cura del datore di lavoro secondo la modalità dell'anticipazione e del successivo conguaglio.

ai sensi del D.L. n. 663/1979, il datore di lavoro è il soggetto tenuto alla materiale corresponsione di dette indennità, salvo successivo conguaglio con le somme dovute all'istituto a titolo di contributi. Inoltre, in base al dettato dell'art. 1, comma 10, del d.l. Citato, sono previste sanzioni per i datori di lavoro che non provvedono ad erogare le indennità nei termini e nei modi indicati dalla stessa norma. Occorre poi tenere in debito conto la circostanza secondo cui l'art. 1 del D.L. n. 663/1979 esclude per specifiche categorie di lavoratori – salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di categoria – l'anticipazione delle indennità in questione da parte del datore di lavoro, stabilendone la corresponsione diretta agli aventi diritto.
Le categorie di lavoratori interessati al pagamento diretto delle indennità in questione sono i lavoratori agricoli, quelli assunti a tempo determinato per lavori stagionali, gli addetti ai servizi domestici e familiari e i lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di cassa integrazione guadagni.
Il legislatore ha, pertanto, già preso in considerazione eventuali ipotesi derogatorie, ricorrendo le quali l'INPS deve provvedere alla corresponsione diretta delle indennità di maternità, malattia, riposi *ex* art. 33, L. n. 104/1992 e congedi straordinari. Essendo, quindi, già disciplinata sia l'ordinaria procedura di corresponsione delle indennità citate, la cui violazione è oggetto di sanzione, nonché le deroghe al sistema generale, non si ritiene possibile individuare ulteriori eccezioni alla disciplina vigente.

Permessi per assistenza disabili di cui all'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992

interpello n. 31 del 6 luglio 2010

Associazione nazionale cooperative consumatori

L. n. 104/1992.

Chiarimenti relativi alle modalità di fruizione dei tre giorni di permesso mensile, frazionabili anche in permessi orari, per quanto concerne:

- Il preavviso con il quale tale permesso deve essere richiesto dal lavoratore avente diritto;
- Il soggetto – datore di lavoro o dipendente – che stabilisce le date di fruizione del permesso;
- La facoltà del dipendente di modificare unilateralmente la giornata programmata per la fruizione del permesso, spostandola ad altra data.

Stante l'assenza di una disciplina normativa in ordine alle problematicità oggetto di interpello, vengono richiamati principi di carattere generale volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto all'assistenza da parte del disabile. In tal senso si ritiene possibile, da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove:

- Il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza; - purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza; - segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze;
- La predeterminazione di tali criteri dovrebbe altresì garantire il mantenimento della capacità produttiva dell'impresa e senza comprometterne, come detto, il buon andamento.

I medesimi principi dovrebbero evidentemente essere osservati per quanto concerne la possibilità, da parte del dipendente, di modificare la giornata in precedenza programmata per la fruizione del permesso, fermo restando che improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile, non possono che prevalere sulle esigenze imprenditoriali.

Congedo straordinario e attività lavorativa svolta dal disabile

interpello n. 30 del 6 luglio 2010

Istat

D.Lgs. n. 151/2001

Possibile configurabilità dell'istituto del congedo per assistenza a familiare in situazione di handicap grave durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte dello stesso disabile.

il diritto alla fruizione del congedo de quo da parte del familiare non può essere escluso, a priori, nei casi in cui il disabile svolga, per il medesimo periodo, attività lavorativa.

Riposo settimanale per i minorenni presso attività di produzione di paste fresche artigianali

interpello n. 45 del 22 dicembre 2010

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 345/1999

Possibilità, per un adolescente assunto con contratto di apprendistato presso un'impresa artigianale addetta alla produzione di pasta fresca artigianale con annesso punto vendita al minuto, di fruire del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, analogamente a quanto la legge vigente in materia dispone per i minori nell'ambito dei settori turistico, alberghiero e della ristorazione.

L'attività di produzione di paste fresche alimentari, sostanzialmente analoga alle summenzionate attività, possa rientrare nell'alveo delle tipologie di attività destinatarie della disciplina derogatoria di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 345/1999, con l'effetto di consentire ai minori nella stessa impiegati di fruire del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica.

Mancato godimento o pagamento rol, obbligazione contributiva e regime sanzionatorio

interpello n. 16 dell'8 marzo 2011

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

art. 509 c.p.; L. n. 741/1959; L. n. 54/1977;

Mancato godimento o pagamento, entro le scadenze indicate dai CCNL, dei permessi per riduzione di orario (c.d. Rol) e per *ex* festività.

L'adempimento dell'obbligo contributivo non possa subire alcuno slittamento temporale e di conseguenza il versamento dei relativi contributi debba essere effettuato, secondo le regole generali, entro il giorno 16 del mese successivo a quello in cui si colloca il termine ultimo di godimento del permesso.

Indennità e contribuzione per astensione congedo parentale straordinario

interpello n. 17 del 5 aprile 2011

Agidae (associazione gestori istituti dipendenti autorità ecclesiastica)

D.Lgs. n. 151/2001

Erogazione dell'indennità economica ed al versamento della contribuzione figurativa relativi ai periodi di astensione dal lavoro per congedo parentale straordinario, ai sensi dell'art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001.

L'indennità economica per i periodi di astensione dal lavoro per congedo parentale straordinario, di cui all'art. 42 comma 5, D.Lgs. n. 151/2001, stante la natura assistenziale della stessa, va erogata dall'INPS anche ai lavoratori iscritti ad altri fondi pensionistici e, dunque, anche al personale dipendente di scuole elementari parificate paritarie assicurato all'inpdap. Ciò premesso, sembra potersi sostenere che anche la relativa contribuzione figurativa venga riconosciuta sia a coloro che risultino iscritti all'INPS, sia ai lavoratori del settore privato che, attualmente, siano assicurati all'inpdap ai soli fini del contributi pensionistici.

Permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 e giorni di ferie usufruite nel medesimo mese

interpello n. 21 del 17 giugno 2011

Nursind (sindacato delle professioni infermieristiche)

L. n. 104/1992; L. n. 183/2010

Legittimità di proporzionamento dei permessi *ex* art. 33, L. n. 104/1992 in base ai giorni di ferie usufruite nel medesimo mese.

La ratio della normativa concernente le ferie risiede nella possibilità concessa al lavoratore di recuperare le energie psico–fisiche impiegate nello svolgimento dell'attività lavorativa e di realizzare esigenze anche ricreative personali e familiari. Diversamente, le disposizioni di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 – recentemente modificate dall'art. 24 della L. n. 183/2010 (c.d. Collegato lavoro 2010) – introducono agevolazioni per i familiari che assistono persone con handicap e per gli stessi lavoratori con disabilità, riconoscendo il diritto ad un permesso mensile di tre giorni. Lo spirito della citata disposizione legislativa è, evidentemente, quello di garantire al disabile una assistenza morale e materiale adeguata. Premesso quanto sopra, appare evidente che i permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 e le ferie costituiscono due istituti aventi natura e carattere totalmente diversi e non interscambiabili. Per le ragioni sin qui esposte, si ritiene che la fruizione delle ferie non va ad incidere sul godimento dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 e che pertanto non appare possibile un proporzionamento degli stessi permessi in base ai giorni di ferie fruiti nel medesimo mese.

Riposi settimanali coincidenza con al domenica

interpello n. 26 del 27 giugno 2011

Confindustria

D.Lgs. n. 66/2003

- Disciplina dei riposi settimanali di cui all'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003.
- Se sia possibile fruire del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, ogni qualvolta specifiche esigenze dell'azienda di carattere tecnico - organizzativo e produttivo richiedano la predisposizione di uno o più turni di lavoro da espletarsi anche in tale giornata.

Nell'ipotesi in cui l'azienda adotti un modello di lavoro a turni, finalizzato ad assicurare la continuità della produzione, è possibile per il personale coinvolto nel sistema di turnazione (compreso il personale addetto allo svolgimento di lavori preparatori, complementari o la cui presenza è obbligatoria per legge) fruire del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica a prescindere dal tipo di lavorazione effettuata. Resta evidentemente fermo l'obbligo di rispettare il comma 1 del citato art. 9, secondo il quale il riposo settimanale va comunque goduto ogni sette giorni, va cumulato con le ore di riposo giornaliero e può essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Alternanza nell'assistenza a disabili accertamento provvisorio della situazione di handicap

interpello n. 32 del 9 agosto 2011

Istat (istituto nazionale di statistica)

L. n. 104/1992; L. n. 183/2010

Corretta interpretazione della disciplina relativa al referente unico per l'assistenza alla persona in situazione di handicap grave, disciplinata dall'art. 33 della L. n. 104/1992 come da ultimo modificato dall'art. 24, comma 1 lett. A), della L. n. 183/2010.

Nonostante il disabile assuma il domicilio anche solo per un determinato periodo di tempo, presso la residenza di diversi parenti entro il secondo grado, sarà necessario che ciascun avente diritto presenti, di volta in volta, l'istanza per ottenere il riconoscimento dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 al fine di prestare legittimamente la dovuta assistenza. Ciò in quanto i permessi *ex* art. 33 della L. n. 104/1992, come modificato dall'art. 24, L. n. 183/2010, possono essere riconosciuti esclusivamente ad un unico soggetto per ciascun disabile senza che sia possibile stabilire preventivamente che, rispetto ad un determinato arco temporale, siano più d'uno i soggetti che usufruiranno dei permessi in questione. Per quanto concerne, invece, la problematica afferente all'accertamento della situazione di handicap, appare opportuno delineare il quadro normativo, al fine di individuare la disciplina applicabile. Si ricorda che condizione necessaria ai fini della concessione dei su indicati permessi è la sussistenza di una situazione di handicap grave della persona affetta da disabilità, che deve essere accertata da una apposita commissione medica ai sensi dell'art. 4 della L. n. 104/1992. Nell'ipotesi in cui quest'ultima non si pronunci entro novanta giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, ai soli fini previsti dall'art. 33 della stessa legge, da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso l'unità sanitaria locale da cui è assistito l'interessato (cfr. Circc. INPS nn. 32/2006 e 53/2008).
L'accertamento in questione, è pertanto, di carattere provvisorio, in quanto esplica i suoi effetti fino all'emissione dell'accertamento definitivo ad opera della commissione che deve, in ogni caso, pronunciarsi entro centottanta giorni dalla data di presentazione della domanda. Al riguardo, si evidenzia che anche le circolari INPS n. 53/2008 e n. 32/2006 chiariscono che il lavoratore dovrà allegare alla richiesta copia della domanda presentata alla citata commissione ed una dichiarazione liberatoria con la quale ci si impegna alla restituzione delle prestazioni che, a procedimento definitivamente concluso, risultassero indebite. Nell'ipotesi in cui, pur dopo i centottanta giorni previsti per la pronuncia, la commissione medica di cui all'art. 4 della L. n. 104/1992 non riconosca la sussistenza della situazione di handicap grave, appare infatti possibile sostenere che l'INPS sia legittimato a richiedere al dipendente la restituzione di quanto fruito a titolo di permesso, trattandosi di una prestazione non dovuta e, pertanto, indebita (v. INPS circ. n. 45/2011). In altri termini, in caso di pronuncia definitiva da parte della competente commissione che non convalidi lo stato di handicap in situazione di gravità, saranno considerati indebiti i permessi fruiti sulla base della certificazione provvisoria sin dal primo giorno dalla presentazione della domanda.

Ferie e riposi del personale di volo dell'aviazione civile

interpello n. 04 del 24 febbraio 2012

UGL trasporti

D.Lgs. n. 185/2005, D.Lgs. n. 66/2003

Interpretazione degli artt. 4 e 5 del D.Lgs. n. 185/2005, concernente il diritto al periodo annuale di ferie e ai riposi in favore del personale di volo dell'aviazione civile. La disposizione di cui all'art. 4 prevede, in favore del suddetto personale, il diritto a ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane alle condizioni previste dalla normativa vigente o dai contratti collettivi di lavoro applicati, il cui periodo non può essere sostituito da un'indennità economica, salvo che nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro. La successiva disposizione prevede, in favore del medesimo personale, il diritto a giorni liberi da ogni tipo di servizio e di riserva (…) nella misura di almeno 7 giorni locali per ciascun mese di calendario e comunque di almeno 96 giorni locali per ciascun anno di calendario, che possono comprendere eventuali periodi di riposo prescritti dalla legislazione vigente (…).

Con riguardo al primo quesito appare opportuno comparare la norma generale di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 che si riferisce alle ferie del personale dipendente degli altri settori. Tale ultima norma specifica espressamente la possibilità che una parte del periodo annuale di ferie retribuite (due settimane su quattro) possa essere goduto anche nei 18 mesi successivi al termine della maturazione, facendo salva una diversa previsione della contrattazione collettiva; il mancato rispetto di tale assunto risulta peraltro sanzionato nel medesimo decreto (art. 18 bis, D.Lgs. n. 66/2003). L'art. 4 del D.Lgs. n. 185/2005, concernente il diritto alle ferie del personale di volo, risulta parimenti sanzionato nella parte in cui si viola il diritto a ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane (cfr. Art. 8 e 4, comma 1, D.Lgs. n. 185/2005). Ciò premesso, appare evidente come il legislatore, con specifico riguardo al personale di volo, mira a salvaguardare la necessità che le ferie vengano necessariamente godute nell'anno di riferimento – salva tuttavia anche in tal caso una diversa previsione della contrattazione collettiva (almeno 4 settimane alle condizioni previste dalla normativa vigente o dai contratti collettivi di lavoro applicati) – al fine di recuperare le necessarie energie psico-fisiche, in considerazione, verosimilmente, della particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. Per quanto concerne il secondo quesito, relativamente al diritto del personale suddetto ad un determinato numero di riposi mensili, comunicati preventivamente dal datore di lavoro, i medesimi sono assegnati fermo restando quanto disposto dall'art. 4 in materia di ferie. Tale inciso, contenuto nella prima parte della norma, sembra chiaramente escludere ogni possibilità di fusione o assorbimento di tali giornate con quelle concernenti il diritto alle ferie. I contratti collettivi possono definire solo le modalità di fruizione proporzionale delle richiamate giornate di riposo, ma sempre nel rispetto della distinzione dei singoli istituti .

Mancato svolgimento della prestazione lavorativa causa neve

interpello n. 15 del 7 giugno 2012

UGL – federazione nazionale sanità

art. 1218 c.c.; art. 1204 c.c.

problematica concernente l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione ai lavoratori che non hanno potuto raggiungere il posto di lavoro – causa neve – nell'ambito territoriale di Roma capitale e delle altre province del Lazio .

In tali fattispecie l'impossibilità sopravvenuta liberi entrambi i contraenti: il lavoratore dall'obbligo di effettuare la prestazione e il datore dall'obbligo di erogare la corrispondente retribuzione. Restano ferme, tuttavia, le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro che, generalmente, contemplano la possibilità per il lavoratore di fruire di titoli di assenza retribuiti connessi al verificarsi di eventi eccezionali.

Riproporzionamento permessi L. n. 104/1992

interpello n. 24 del 1 agosto 2012

Federambiente (federazione italiana servizi pubblici igiene ambientale)

L. n. 104/1992

- problematica concernente le modalità di fruizione del diritto ai tre giorni mensili di permesso *ex* art. 33, comma 3, L. n. 104/1992.
- Se sia legittimo un eventuale riproporzionamento del diritto in questione, in base alla prestazione lavorativa effettivamente svolta, qualora il dipendente fruitore dei suddetti permessi abbia legittimamente beneficiato di altre tipologie di permessi o congedi a lui spettanti (quali permesso sindacale, maternità facoltativa, maternità obbligatoria, malattia, congedo straordinario invalidi ecc.) E si sia, pertanto, assentato dal lavoro nell'arco del mese di riferimento; - se il dipendente che inoltri istanza di permesso *ex* L. n. 104/1992 per la prima volta nel corso del mese (ad es. Il giorno 19) abbia diritto ad un riproporzionamento del diritto in questione ovvero lo stesso debba essere fruito in misura intera.

Il principio espresso dall'INPS con circ. 128/2003 – richiamata dall'istante – secondo cui viene concesso un giorno di permesso ogni dieci giorni di assistenza continuativa e, per periodi inferiori a dieci giorni, non si ha diritto a nessuna giornata, non sembra trovare applicazione nell'ipotesi prospettata. Viceversa, nella diversa ipotesi in cui il dipendente presenti istanza *ex* L. n. 104/1992 per la prima volta nel corso del mese (ad esempio nel giorno 19), appare evidentemente possibile operare un riproporzionamento del numero dei giorni mensili di permesso spettanti, in base ai criteri indicati dall'istituto.

Fruizione del congedo parentale su base oraria

interpello n. 25 del 22 luglio 2013

Sindacati CGIL, CISL e uil

L. n. 228/2012.

Possibilità che la contrattazione collettiva di settore di secondo livello intervenga nel disciplinare le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria

Stante l'assenza di un esplicito riferimento al livello nazionale della contrattazione, non vi sono motivi ostativi ad una interpretazione in virtù della quale i contratti collettivi abilitati a disciplinare le modalità di fruizione del congedo parentale di cui al comma 1 [dell'art. 32, D.Lgs. n. 151/2001] su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa possano essere anche i contratti collettivi di secondo livello. Ciò vale, evidentemente, anche in relazione a quanto specificamente previsto dal capoverso del comma 1 bis, che assegna alla disciplina collettiva il compito di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali per le modalità di fruizione e di differimento del congedo per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

Diritto alla fruizione dei permessi ex L. n. 104/1992

interpello n. 19 del 26 giugno 2014

Anquap e cida

L. n. 104/1992 ;L. n. 183/2010

- Corretta interpretazione dell'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992, così come modificato dall'art. 24, L. n. 183/2010, concernente il diritto del lavoratore dipendente di fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito per l'assistenza al familiare con handicap in situazione di gravità.
- Se l'estensione del diritto in argomento al parente o affine entro il terzo grado prevista dalla disposizione sopra citata possa prescindere dalla eventuale presenza nella famiglia dell'assistito di parenti o affini di primo e secondo grado che siano nelle condizioni di assisterlo, dovendo dunque essere esclusivamente comprovata una delle particolari condizioni del coniuge e/o dei genitori della persona in situazione di gravità richieste dalla norma stessa.

Al fine di consentire la fruizione dei permessi *ex* art. 33, comma 3, L. n. 104/1992 ai parenti o affini entro il terzo grado deve essere dimostrata esclusivamente la circostanza che il coniuge e/o i genitori della persona con handicap grave si trovino in una delle specifiche condizioni stabilite dalla medesima norma, a nulla rilevando invece, in quanto non richiesto, il riscontro della presenza nell'ambito familiare di parenti o affini di primo e di secondo grado.

Permessi ex art. 42 L. n. 151/2001 – aventi diritto

interpello n. 23 del 15 settembre 2014

Anci (associazione nazionale comuni italiani)

D.Lgs. n. 151/2001

- Corretta interpretazione dell'art.42, D.Lgs. n. 151/2001, concernente la disciplina del congedo per assistenza disabili in situazione di gravità
- Se sia possibile concedere la fruizione del congedo al genitore del disabile, pur in presenza di convivente non coniugato di quest'ultimo.

L'individuazione dei soggetti aventi diritto al periodo di congedo non è suscettibile di interpretazione analogica ma risulti tassativa anche in ragione del fatto che durante la fruizione dello stesso il richiedente ha diritto a percepire una specifica indennità.

Pertanto nell'ipotesi in cui il disabile non risulti coniugato o non conviva con il coniuge, ovvero quest'ultimo abbia effettuato espressa rinuncia nei termini sopra indicati, l'art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001 consenta al genitore non convivente di beneficiare del periodo di congedo, anche laddove possa essere garantita idonea assistenza da parte di un convivente more uxorio, non essendo tale soggetto legittimato a fruire del diritto.

Disciplina congedi parentali

interpello n. 13 del 11 aprile 2016

Assaereo (Associazione Nazionale Vettori e Operatori)

D.Lgs. n. 151/2001; D.Lgs. n. 80/2015; L. n. 104/1992

- corretta interpretazione della disciplina sui congedi parentali di cui all'art. 32, D.Lgs. n. 151/2001, così come modificato dall'art. 7, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 80/2015, recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in vigore dal 25 giugno 2015.
- se, a seguito del suddetto intervento normativo che prevede per la richiesta di congedo un periodo di preavviso non inferiore a cinque giorni, le previsioni contenute nella contrattazione collettiva formatasi nella vigenza della precedente disciplina normativa possano continuare a ritenersi operative anche con rifermento al periodo di preavviso previgente, fissato nel termine non inferiore ai 15 giorni.

primo quesito: in considerazione del fatto che l'operatività delle misure introdotte nei termini previsti dal D.Lgs. n. 80/2015 resta condizionata alla verifica, effettuata in sede di monitoraggio periodico, circa la loro perdurante compatibilità finanziaria e tenuto altresì conto del fatto che il Legislatore del 2015 ribadisce, in continuità con la formulazione precedente dell'art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001, la validità del rinvio alla contrattazione collettiva per la disciplina dell'istituto, **si può ritenere che le clausole della contrattazione collettiva già vigenti alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 80/2015 continuano ad essere efficaci anche in relazione alla individuazione dei termini di preavviso nella stessa previsti.**
In particolare, deve ritenersi che i termini di preavviso minimi restino fissati in 15 giorni tutte le volte in cui la contrattazione collettiva abbia richiamato, ai fini della loro individuazione, il termine minimo previsto dalla normativa vigente al momento della definizione degli accordi.
secondo quesito: va osservato che la giurisprudenza di legittimità qualifica il diritto alla fruizione del congedo in termini di diritto potestativo, in relazione al quale vige l'unico onere del rispetto del preavviso (cfr. Cass. 16 giugno 2008, n. 16207). Resta comunque ferma la possibilità – così come rappresentato con risposte ad interpello n. 31/2010 e n. 1/2012 in relazione ai permessi ex L. n. 104/1992 – di disciplinare la fruizione dei congedi attraverso accordi da prendere anche a cadenza mensile con i richiedenti o con le loro rappresentanze aziendali, volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto alla cura della famiglia."

Archiviazione elettronica dei documenti di lavoro

interpello n. 09 del 8 febbraio 2007

Ordine dei consulenti del lavoro di Modena

D.P.R. n. 350/1994; D.P.R. n. 445/2000

Facoltà di sostituire, a tutti gli effetti, i documenti dei propri archivi, le scritture contabili, la corrispondenza e gli altri atti di cui per legge o regolamento è prescritta la conservazione, con la loro riproduzione su supporto fotografico, su supporto ottico o con altro mezzo idoneo a garantire la conformità dei documenti agli originali".

Dal quadro normativo vigente, in particolare dalle previsioni del D.P.R. n. 350/1994 e le relative disposizioni esplicative (circolare n. 109/1994) nonché da quanto disposto dal D.P.R. n. 445/2000, si ricava la facoltà dei datori di lavoro di tenere i libri di matricola e paga mediante sistemi elettronici, magnetici o informatici che garantiscano l'inalterabilità e la consultabilità degli stessi. Si è attribuita perciò validità, a tutti gli effetti di legge, ad atti, dati e documenti formati dalla p.a. E dai privati, alla loro archiviazione e trasmissione, con strumenti informatici e telematici. L'autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione (ora centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione) ha dettato – da ultimo con deliberazione 19 febbraio 2004 – le relative regole tecniche per la riproduzione e conservazione di documenti su supporto ottico idoneo a garantire la conformità dei documenti agli originali. In base alle regole predette, infatti, opera un determinato meccanismo che si compone delle fasi di registrazione, di apposizione della firma digitale e di una marca temporale, di autenticazione da parte di un organo certificatore e di controllo da parte degli organi di verifica. Le procedure proposte dall'aipa, pertanto, si presentano idonee ad assicurare il rispetto della legislazione relativa ai documenti di lavoro mediante tale sistema. Il documento informatico così formato, soddisfacendo, ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. n. 445/2000, il requisito della forma scritta, consente di omettere il trasferimento dei dati su supporto cartaceo. Si ribadisce, come già precisato con circolare n. 33/2003, che fino alla predisposizione degli strumenti tecnico informatici necessari per l'attivazione del predetto meccanismo, i soggetti che effettuano la tenuta dei libri mediante strumenti informatici *ex* art. 2 D.P.R. n. 350/1994, garantendo l'inalterabilità (impossibilità di manomissione e di cancellazione accidentale, inattaccabilità da virus e da usura) e la consultabilità in ogni momento, potranno continuare ad utilizzare validamente tale sistema di tenuta, continuando tuttavia a trasferire i dati con cadenza mensile su supporto cartaceo.

Trasmissione dei dati dei lavoratori tra soggetti autorizzati

interpello n. 25 del 4 agosto 2008

Università degli studi di Modena e Reggio Emilia

D.Lgs. n. 196/2003; D.Lgs. n. 276/2003

- Legittimità di stipulare convenzioni e accordi tra soggetti autorizzati ai sensi del capo i del D.Lgs. n. 276/2003, anche in riferimento ad attività oggetto di autorizzazione,
- Se sia possibile per un soggetto autorizzato, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 276/2003 e con il consenso delle persone interessate, comunicare i dati dei lavoratori inerenti all'incontro tra domanda e offerta di lavoro ad altri soggetti autorizzati:

Viene ammessa la possibilità di convenzioni e accordi tra soggetti autorizzati aventi quali finalità la comunicazione dei dati dei lavoratori inerenti all'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
A tale conclusione si perviene in considerazione del fatto che detti accordi o convenzioni non costituiscono figure contrattuali con le quali si attua una transazione commerciale o una cessione dell'autorizzazione, in quanto si tratta di accordi tra soggetti già in possesso di una autorizzazione. Né tanto meno costituiscono esternalizzazione a soggetti terzi delle attività oggetto di autorizzazione, nella misura in cui prevedano la semplice comunicazione o scambio di dati dei lavoratori, inerenti all'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Al contrario essi rappresentano, nel rispetto del dettato dell'art. 8 del D.Lgs. n. 276/2003, proficue forme di collaborazione volte a realizzare sinergie tra soggetti autorizzati con lo scopo di attuare le finalità della norma (art. 3 del D.Lgs. n. 276/2003) ovvero una maggiore diffusione e circolazione dei dati di soggetti interessati all'inserimento nel mondo del lavoro, il del miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro. Appare in questo senso utile richiamare anche quanto disposto dall'art. 3, comma 2, lett. C) del decreto in questione, laddove si prevede che l'obiettivo del migliore inserimento nel mercato del lavoro ruota anche attorno a forme di coordinamento e raccordo tra gli operatori, pubblici o privati.
La collaborazione tra soggetti autorizzati che scaturisce dagli accordi o convenzioni di cui trattasi è dunque aderente alla ratio dell'intervento riformatore proprio in quanto funzionale al raggiungimento delle finalità ad esso sottese. In armonia con quanto previsto dal D.Lgs. n. 196/2003 (codice in materia di protezione dei dati personali) la circolazione e diffusione, tra soggetti autorizzati, dei dati dei lavoratori non può che avvenire con il consenso degli interessati.

Indennità di trasferta contrattuali

interpello n. 14 del 2 aprile 2010

Confartigianato

D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917; D.L. n. 318/1996

possibilità per il datore di lavoro di erogare ai propri dipendenti un'indennità di trasferta superiore a quella stabilita in sede di contrattazione collettiva, nazionale o di secondo livello, ma comunque non imponibile ai fini contributivi e fiscali in quanto compresa nei limiti di cui all'art. 51, comma 5, D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917, concernente i criteri di determinazione, ai fini fiscali, del reddito da lavoro dipendente.

tale maggiorazione, configurando una deroga *in melius*, non rinviene *prima facie*, sotto il profilo lavoristico, argomentazioni contrarie alla sua ammissibilità, fatta espressamente salva la piena osservanza del regime fiscale di cui all'art. 51 cit. (in ragione del quale le indennità convenute negli accordi aziendali non devono configurare, per il relativo importo, una sottrazione al Fisco di quota della retribuzione spettante al lavoratore), nonché delle procedure decisionali di cui all'art. 3, commi 1 e 2, D.L. n. 318/1996 (conv. da L. n. 402/1996), che nell'attribuire alla previsione contrattuale la determinazione degli elementi della retribuzione da considerarsi agli effetti previdenziali, impone alle parti stipulanti di curare il deposito degli accordi collettivi relativi a tali elementi presso la competente sede della Direzione provinciale del lavoro e degli Enti previdenziali.

È poi opportuno evidenziare che la frazione di indennità di trasferta che eccede ai fini IRPEF i limiti individuati nell'art. 51 del TUIR (quindi solo l'eccedenza) ha natura retributiva; è ammissibile, quindi, la stipula di un accordo collettivo aziendale per la corresponsione di una indennità di trasferta superiore a quello previsto dalla contrattazione nazionale o territoriale; tale importo tuttavia, ai fini dell'esenzione IRPEF, non dovrà superare i limiti imposti dall'art. 51 del TUIR e l'accordo aziendale deve essere depositato presso gli Enti preposti.

Per quanto concerne, inoltre, la possibilità che una indennità di trasferta superiore a quella contrattuale sia riconosciuta non a livello di contrattazione collettiva bensì in un accordo individuale con singoli lavoratori, si ritiene che, in tale ipotesi, debba applicarsi la disciplina concernente l'istituto del c.d. "superminimo individuale" (eccedenza della retribuzione rispetto ai minimi tabellari). L'eccedenza rispetto all'importo di natura collettiva viene infatti considerata alla stregua del c.d. "superminimo individuale" e quindi soggetta all'imponibilità fiscale e contributiva.

In tale prospettiva, occorre richiamare la costante giurisprudenza di legittimità che sottopone il superminimo al principio generale dell'assorbimento nei miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, esclusi i casi in cui la stessa disponga diversamente oppure le parti abbiano attribuito all'eccedenza la natura di compenso speciale, sorretto da un autonomo titolo in quanto strettamente collegato a particolari meriti o a speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente (es. maggiore disagio affrontato per il viaggio necessario all'effettuazione della trasferta), "alla cui dimostrazione, alla stregua dei principi generali sull'onere della prova, è tenuto lo stesso lavoratore" (Cass. Civ., sez. lavoro, 17 luglio 2008, n. 19750).

Si precisa al riguardo che, ai fini della validità del patto di conglobamento del compenso per il lavoro straordinario nella retribuzione ordinaria, è tuttavia richiesto che risultino, in ogni caso, riconosciuti i diritti inderogabili dei lavoratori e determinati i compensi per il lavoro ordinario e straordinario, in modo da consentire il controllo giudiziale sull'effettivo riconoscimento al lavoratore dei diritti inderogabilmente spettantigli per legge o in virtù della contrattazione collettiva (cfr. Cass. civ., sez. lavoro, 12 novembre 2008, n. 27027).".

Trattamento di trasferta e computo delle ore di viaggio

interpello n. 15 del 2 aprile 2010

Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF)

R.D. n. 692/1923; D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917; D.Lgs. n. 66/2003

possibilità di considerare quale orario di lavoro le ore di viaggio per trasferte e per conoscere l'eventuale trattamento economico delle stesse alla luce della vigente legislazione in materia.

Il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere la sede di lavoro durante la trasferta non costituisce esplicazione dell'attività lavorativa ed il disagio che deriva al lavoratore è assorbito dall'indennità di trasferta.

D'altro canto la giurisprudenza, seppure con riferimento alla nozione di orario di lavoro effettivo dettata dal R.D. n. 692/1923, ha negato costantemente che il tempo di viaggio in occasione della trasferta possa rientrare nell'esplicazione dell'attività lavorativa (si vedano in tal senso le sentenze della Cassazione n. 1202 del 3 febbraio 2000; n. 5359 del 10 aprile 2001; n. 1555 del 3 febbraio 2003 e del Consiglio di Stato n. 8522 del 24 dicembre 2003) evidenziando che il disagio psico-fisico e materiale del lavoratore viene compensato dall'indennità di trasferta. Più recentemente, con la sentenza n. 5701 del 22 marzo 2004, la Cassazione ha affermato che "il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro rientra nell'attività lavorativa vera e propria (con sommatoria al normale orario di lavoro), allorché sia funzionale rispetto alla prestazione. Tale requisito sussiste quando il dipendente, obbligato a presentarsi alla sede dell'impresa, sia inviato, di volta in volta, in varie località per svolgere la prestazione lavorativa".

Tuttavia, sempre nella stessa sentenza, la giurisprudenza di legittimità ha precisato che "salvo diverse previsioni contrattuali, il tempo impiegato giornalmente per raggiungere la sede di lavoro durante il periodo della trasferta non può considerarsi come impiegato nell'esplicazione dell'attività lavorativa vera e propria, non facendo parte dell'orario di lavoro effettivo, e non si somma quindi al normale orario di lavoro". Le decisioni giurisprudenziali citate confermano quanto già disposto dal dettato legislativo ovvero che, in caso di trasferta, le relative ore di viaggio non possono essere computate nell'orario di lavoro e il trattamento economico che ne deriva non può che essere di natura indennitaria, nei limiti di quanto disposto dall'art. 51, comma 5, del D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917(TUIR).Si ricorda comunque che proprio l'art. 8, comma 3 del D.Lgs. n. 66/2003 consente alla contrattazione collettiva una differente disciplina delle trasferte che stabilisca in quali casi il tempo di viaggio possa essere considerato come servizio a tutti gli effetti in quanto modalità di espletamento delle prestazioni lavorative (v. ad es. art. 44, comma 1 lett. f, CCNL del 16 maggio 2001 integrativo del CCNL del personale del comparto sanità stipulato il 7 aprile 1999). L'eventuale deroga effettuata in sede di contrattazione collettiva, d'altra parte, risulta in linea con la nozione di orario di lavoro, nel quale è logico ricomprendere tutto quanto svolto dal lavoratore nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni nel periodo in cui si trova al lavoro e a disposizione del datore di lavoro.A parere della scrivente, inoltre, sembra opportuno valutare le eventuali deroghe anche alla luce di quanto disposto dalla Cassazione con la sentenza n. 5701 del 22 marzo 2004 da ultimo citata, nella quale l'evidente apertura nel considerare le ore di viaggio quale esplicazione dell'attività lavorativa risiede nella funzionalità del tempo impiegato per il viaggio rispetto alla prestazione).".

Privacy e tesserino di riconoscimento

interpello n. 41 del 3 ottobre 2008

Anie (federazione nazionale imprese elettrotecniche ed elettroniche)

D.Lgs. n. 196/2003; D.L. n. 223/2006 (conv. da L. n. 248/2006);

Compatibilità dei dati presenti sul tesserino di riconoscimento del personale edile e la normativa sulla privacy.

Il ministero, con circolare n. 29/2006, ha precisato che "i dati contenuti nella tessera di riconoscimento devono consentire l'inequivoco e immediato riconoscimento del lavoratore interessato e pertanto, oltre alla fotografia, deve essere riportato in modo leggibile almeno il nome, il cognome e la data di nascita. La tessera inoltre deve indicare il nome o la ragione sociale dell'impresa datrice di lavoro".
Tale indicazione ha solamente esplicitato il concetto di generalità del lavoratore senza apportare alcuna indebita integrazione concettuale e terminologica del precetto legislativo – risulta essere sotto ogni profilo, formale e sostanziale, rispettosa del principio del trattamento dei soli dati personali che siano pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità per cui sono raccolti e trattati (v. art. 11, comma 1, lett. D) del D.Lgs. n. 196/2003).
Oltre a ciò, si consideri anche la necessità di leggere la norma *de quo* in correlazione con quanto sancito dal successivo comma 4: i datori di lavoro con meno di dieci dipendenti possono assolvere all'obbligo di cui al comma 3 mediante annotazione, su apposito registro di cantiere vidimato dalla Direzione Provinciale Del Lavoro territorialmente competente da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori. Il registro di cantiere di cui all'art. 36 bis, comma 4, del D.L. n. 223/2006 – vidimato dalla competente d.p.l. E da tenersi sul luogo di lavoro – è strutturato sul modello del vecchio libro di matricola. Infatti sullo stesso dovranno essere trascritti gli estremi (id est i dati anagrafici) del personale giornalmente impiegato in cantiere e ciò al fine di soddisfare, se pur in altro modo, il contenuto precettivo di cui al precedente comma 3 dell'art. 36 bis.

Invio del prospetto di paga con posta elettronica

interpello n. 01/2008 del 28 dicembre 2007

Cna (confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa)

L. n. 4/1953

Assolvimento degli obblighi previsti dalla L. n. 4/1953 attraverso la trasmissione per via telematica del prospetto di paga ai lavoratori dipendenti

L'azienda che utilizza il servizio di posta elettronica certificata seguendo le procedure previste dalle norme richiamate, nel rispetto delle regole in materia di protezione dei dati personali, potrà validamente assolvere agli obblighi di consegna del prospetto di paga anche per via telematica. L'unica ulteriore incombenza a carico del datore di lavoro attiene alla necessità che l'azienda metta a disposizione del lavoratore idonee tecnologie ed attrezzature informatiche per la ricezione e stampa del prospetto, posto che i costi relativi alla formazione e consegna dello stesso sono a carico dell'impresa. In conclusione, si condivide il parere espresso dall'istante confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa in ordine alla possibilità di trasmettere il cedolino di paga come file allegato ad un apposito messaggio di posta elettronica, a condizione che venga inviato ad indirizzo di posta elettronica intestato al lavoratore provvisto di password personale. Si ritiene che la trasmissione telematica del prospetto di paga sia compatibile con le disposizioni previste dalla L. n. 4/1953, se eseguita con le modalità e i limiti sopra indicati, atteso che il servizio di posta elettronica certificata costituisce idonea prova, nei confronti degli organi ispettivi di vigilanza, dell'effettiva trasmissione e ricezione da parte del lavoratore di detto prospetto.

Libro unico del lavoro – personale componente l'equipaggio della nave

interpello n. 53 del 19 dicembre 2008,

Confitarma, la fedarlinea e la federpesca

D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008)

Sussistenza dell'obbligo di iscrizione del personale componente l'equipaggio della nave nel libro unico del lavoro, introdotto dall'art. 39, comma 1, del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008).

I datori di lavoro marittimi – stante il richiamo ai libri obbligatori di lavoro o ai libri di matricola e di paga operato dall'art. 7, comma 2, del D.M. 9 luglio 2008. – sono tenuti, con riferimento al personale componente l'equipaggio della nave, unicamente all'istituzione e tenuta dei ruoli di equipaggio e degli stati paga di bordo.

Libro unico ed enti pubblici economici

interpello n. 03 del 6 febbraio 2009

Ficei (federazione italiana dei consorzi ed enti di industrializzazione)

D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008)

Ambito di applicazione delle disposizioni in materia di libro unico del lavoro. In particolare, tenuto conto che l'art. 39 del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008) sancisce l'obbligo dell'istituzione e tenuta del libro e che i consorzi in questione hanno natura di enti pubblici economici, si chiede se gli stessi siano interessati dalla nuova normativa. La questione, evidentemente, involge tutta la categoria degli enti pubblici economici ai quali, come noto, si applica la disciplina di carattere lavoristico prevista per i datori di lavoro privati.

La categoria degli enti pubblici economici, di cui fanno parte i consorzi in questione, può ritenersi esclusa dalla disciplina in materia di libro unico del lavoro. Ciò non toglie che tali enti possano adottare modalità di tenuta della documentazione in questione in maniera del tutto analoga a quanto previsto per i datori di lavoro privato, garantendo il rispetto degli altri obblighi di legge cui gli stessi sono comunque sottoposti, a partire dalla disciplina di cui allaL. n. 4/1953 concernente la consegna del prospetto paga ai lavoratori.

Personale docente - modalità indicazione presenze sul libro unico del lavoro

interpello n. 32 del 25 marzo 2009

Associazione gestori istituti dipendenti autorità ecclesiastica (agidae)

D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n.133/2008)

Possibilità, per i soli docenti, di compilare il calendario presenze del libro unico del lavoro, segnando la loro presenza al lavoro con la lettera p.

Può ritenersi sufficiente, ai fini della compilazione del calendario presenze del libro unico del lavoro, indicare con una p l'attività di ciascun docente corrispondente al piano programmato, senza alcuna indicazione analitica dell'orario svolto, dovendo essere altresì indicate, in ogni caso, le eventuali assenze secondo le specifiche causali. Si ritiene, infine, che debbano comunque essere evidenziate singolarmente, nella parte del libro unico del lavoro dedicata alla valorizzazione della retribuzione, le sole ore supplementari, straordinarie o comunque eccedenti le fattispecie richiamate, che richiedano il pagamento di quote supplementari di retribuzione, secondo quando stabilito dal comma 2 dell'art. 39 del D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 133/2008, per cui le somme erogate a titolo di premio o per prestazioni di lavoro straordinario devono essere indicate specificatamente.

Iscrizione lul componenti organi federali e commissioni farmaceutiche

interpello n. 33 del 25 marzo 2009

Federazione nazionale dei titolari di farmacia italiani – federfarma

D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n.133/2008)

- Corretta interpretazione dell'art. 39 del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n.133/2008).
- Se sia tenuta all'istituzione del libro unico del lavoro, ai fini dell'iscrizione dei dati concernenti i componenti degli organi federali (consiglio di presidenza, comitato centrale, collegio sindacale e commissioni interne) e delle commissioni aziendali e regionali previste dalla convenzione farmaceutica n. 371/1998, a favore dei quali l'associazione stessa eroga rimborsi spese e indennità di sostituzione.

Per quanto concerne il consiglio di presidenza, il comitato centrale, il collegio sindacale e le commissioni interne, si tratta di organi della federazione non sottoposti al potere direttivo o al controllo di altri organi. Pertanto, il rapporto dei loro membri con la federfarma non può essere qualificato né come un rapporto di lavoro di natura subordinata, né come un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, ma ha piuttosto natura organica in quanto attraverso la loro attività viene definita la stessa volontà del soggetto collettivo. Riguardo alla posizione delle commissioni farmaceutiche regionali e aziendali, alla luce di quanto prescritto dalla convenzione farmaceutica n. 371/1998, si ritiene che le stesse non rivestano la qualifica ed il ruolo di organi di federfarma, in quanto i membri che le compongono non sembrano sottoposti ad alcun potere di organizzazione, indirizzo o controllo da parte dell'associazione. Ne consegue che, anche se l'associazione provvede ad erogare rimborsi spese e indennità di sostituzione ai membri delle commissioni per l'attività svolta, la stessa non assume nei loro confronti la veste di datore di lavoro. Per le ragioni sopra esposte ed in relazione ai rapporti illustrati, è dunque possibile affermare che non sussistono i presupposti per i quali l'interpellante debba considerarsi obbligato ad iscrivere i predetti soggetti sul libro unico del lavoro.

Sportivi professionisti - modalità indicazione presenze su lul

interpello n. 34 del 25 marzo 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.91/1981; D.Lgs. n. 66/2003

Possibilità che, nel caso di rapporti di lavoro con professionisti sportivi *ex* L. n.91/1981, sia obbligatorio istituire il calendario presenze e se, in caso affermativo, sia sufficiente l'indicazione della lettera p per la presenza al lavoro nel libro unico del lavoro.

Stante la natura dell'attività esercitata dagli sportivi professionisti non soggetta ai limiti orari di cui al D.Lgs. n. 66/2003 ed in considerazione della retribuzione corrisposta in misura fissa, si ritiene possibile sostituire la registrazione dell'effettivo numero delle ore lavorate giornalmente con l'indicazione della presenza al lavoro utilizzando la sigla p.

Orario lavoratori mobili e registrazione su lul

interpello n. 63 del 31 luglio 2009

Confartigianato imprese

D.Lgs. n. 66/2003 ; D.L. n. 112/2008; D.M. 9 luglio 2008.

Possibilità di continuare ad utilizzare, anche a seguito dell'introduzione del libro unico del lavoro, le specifiche modalità in precedenza previste per la registrazione dell'orario di lavoro del personale mobile delle imprese di autotrasporto.

Attualmente, nonostante la sostituzione del registro dell'orario di lavoro con il libro unico del lavoro avvenuta per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 40, comma 3 del D.L. n. 112/2008, si può agevolmente continuare ad applicare la medesima disciplina dettata dalla nota sopra citata in ordine alla modalità della registrazione dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili dell'autotrasporto. Nulla osta, infatti, a che la stessa avvenga con la sola annotazione della presenza giornaliera a mezzo della causale p. Tale possibilità deriva da una serie di motivi che scaturiscono dalle seguenti considerazioni. In primo luogo per la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la quale comporta, come già rilevato da questo ministero nella nota sopra indicata, non già una rilevazione quotidiana ma mensile dell'effettivo orario complessivo svolto dal lavoratore mobile alla fine del mese di riferimento. Ciò, tra l'altro, risulta in linea con le modalità di registrazione dei dati nel libro unico del lavoro che, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del d.l. Citato, deve avvenire per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo. In secondo luogo in ragione della espressa esclusione operata dall'art. 2 del D.Lgs. n. 66/2003 in ordine ai lavoratori mobili per i quali risulta quindi possibile sostituire la registrazione dell'effettivo numero di ore lavorate con l'indicazione della presenza al lavoro (ovvero riportando la p in luogo delle analitiche ora di lavoro effettuate). Inoltre, l'utilizzo dei cronotachigrafi analogici e digitali, consente l'individuazione delle effettive ore di lavoro svolte dal singolo lavoratore mobile. Pertanto, si potrà risalire ai giorni di lavoro prestati ed al numero di ore effettuate incrociando le registrazioni del libro unico (con la p per la presenza al lavoro) con quelle del cronotachigrafo (che riporta l'esatto numero di ore di lavoro prestate) proprio come avviene nel caso citato degli insegnanti degli istituti religiosi per i quali il riscontro delle ore di lavoro avviene analizzando i documenti di programmazione didattica pianificati annualmente. Tuttavia, stante il dettato della disciplina comunitaria tradotta nel nostro ordinamento nel D.Lgs. n. 234/2007, la registrazione nel lul con la p di presenza deve intendersi possibile solo per i lavoratori mobili dell'autotrasporto che rientrano nel campo di applicazione del medesimo decreto, a cui fa riferimento anche la disciplina dei cronotachigrafi, con esclusione, quindi, di tutte le ipotesi contemplate dall'art. 3, D.Lgs. Citato. Per completezza si fa presente che ai sensi dell'art. 1, comma 3 del D.M. 9 luglio 2008., in caso di retribuzione sfasata, i dati variabili della retribuzione possono essere registrati nel lul nel mese ancora successivo e, come chiarito da questo ministero nel vademecum del 5 dicembre 2008 (sezione a, risposta n. 15), anche i dati del calendario presenze possono essere registrati unitamente ai dati variabili della retribuzione cui gli stessi si riferiscono. Il differimento in questione comporta che, nel settore dell'autotrasporto, stante le previsioni della contrattazione collettiva di riferimento in base alle quali le ore di straordinario possono essere rilevate solo alla fine del periodo articolato su base multiperiodale di 4 mesi, la valorizzazione delle ore stesse nel lul possa avvenire in uno con la registrazione dei dati variabili della retribuzione.

Invio prospetto paga tramite posta elettronica certificata

interpello n. 08 del 2 aprile 2010,

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 4/1953; L. n. 12/1979

Possibilità, per il consulente del lavoro che assiste l'azienda in luogo del datore di lavoro su delega di quest'ultimo, di inviare con posta elettronica certificata direttamente al dipendente dell'azienda che assiste, il prospetto di paga. Inoltre, chiede, in caso di gruppi di impresa, se sia possibile l'invio con e-mail certificata, da parte della società madre, dei prospetti paga delle aziende facenti parte del gruppo.

Gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, possono essere svolti, ai sensi dell'art. 1, comma 1, della L. n. 12/1979, dal consulente del lavoro e dagli altri soggetti abilitati, su delega del datore di lavoro. Tra gli adempimenti delegabili, compresi nelle materie indicate, non può non rientrare anche la consegna del prospetto di paga dei dipendenti. Inoltre, tenuto conto che il datore può effettuare la consegna del prospetto di paga anche a mezzo di posta elettronica, risulta del tutto plausibile consentire che detta consegna avvenga nelle medesime modalità anche da parte del consulente del lavoro delegato.
Al riguardo va tuttavia precisato che, ai sensi dell'art. 5 della L. n. 4/1953, la responsabilità per la mancata ricezione del prospetto paga da parte del proprio dipendente, permane in capo al datore di lavoro. La delega dell'adempimento infatti non consente – salvo casi eccezionali in cui il legislatore prevede specifiche sanzioni anche in capo al professionista delegato (ad es. In materia di libro unico del lavoro) – lo spogliarsi delle relative responsabilità.
In tal senso, peraltro, la prova della avvenuta consegna del prospetto paga ricade sul datore di lavoro; prova che, in assenza di email certificata, sarà evidentemente più difficile fornire. Per quanto concerne, infine, l'ipotesi di gruppi societari in cui le società del gruppo delegano la capogruppo alla consegna del prospetto paga dei propri dipendenti, si ritiene possa adottarsi la medesima soluzione interpretativa.

Registrazione nel lul del rimborso spese degli amministratori senza compensi

interpello n. 27 del 6 luglio 2010

Consiglio nazionale degli agrotecnici e degli agrotecnici laureati

D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008);

Possibilità di omettere la registrazione nel libro unico del lavoro dei rimborsi spese, comunque documentati, percepiti dagli amministratori ai quali non viene conferito alcun compenso.

La disciplina dei rimborsi spese da annotare nel libro unico del lavoro è strettamente connessa, da un lato, ai soggetti che devono essere iscritti nel libro medesimo, dall'altro dalla tipologia dei rimborsi stessi. Con riguardo al primo profilo è sufficiente considerare il dettato dell'art. 39, comma 1, del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), che indica come soggetti da iscrivere nel libro unico tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. La circolare n. 20/2008 di questo ministero ha comunque precisato che vanno esclusi dalla registrazione nel libro unico del lavoro tutti quei soggetti che svolgano tali attività in forma professionale o imprenditoriale autonoma, quali, a titolo esemplificativo (…) amministratori, sindaci e componenti collegi e commissioni, i cui compensi sono attratti nei redditi di natura professionale. Inoltre, stante i chiarimenti rinvenibili nel vademecum del 05/12/2008 (sezione b, n. 2, 3 e 4), in ottica semplificatrice gli amministratori devono essere iscritti nel libro unico del lavoro solo se non sono liberi professionisti e solo con riferimento al mese in cui avviene la eventuale percezione di compensi o rimborsi spese. Ne consegue, tra l'altro, che l'impresa che non occupa dipendenti non è nemmeno tenuta all'istituzione del lul per registrare il solo amministratore che non percepisce compensi. Con riguardo ai rimborsi spese da documentare nel libro unico del lavoro ai sensi dell'art. 39, comma 2 del D.L. n. 112/2008, si precisa che devono essere effettuate le annotazioni relative ai rimborsi spese anche se fiscalmente e contributivamente esenti, ovvero di tutte quelle somme sostenute dal lavoratore in occasione dello svolgimento della propria prestazione lavorativa nell'interesse esclusivo del datore di lavoro ed aventi, per questo motivo, un profilo strettamente restitutorio (rimborsi a piè di lista o alte spese rimborsabili fino all'importo massimo di € 15,49). Si precisa, altresì che, ai fini dell'individuazione dei rimborsi spese da indicare nel lul, non conta il mezzo di pagamento con cui i rimborsi vengono effettuati, bensì la qualità delle spese rimborsate. Ciò significa che devono essere indicate le somme da rimborsare, sia forfetariamente che su base di indicazione analitica (note spese o rimborsi chilometrici), con esclusione, quindi, di tutti i rimborsi che si riferiscono a documenti intestati direttamente all'azienda (quali, ad esempio, fatture per spese sostenute dal lavoratore in nome e per conto dell'azienda o carte carburanti). L'esclusione di tali rimborsi spese dalla registrazione nel libro unico ha un puro intento semplificativo, vale a dire di non duplicare registrazioni che possono trovare opportuno riscontro in scritture obbligatorie di carattere fiscale. Rientrano tra le somme da registrare nel libro obbligatorio anche i rimborsi cumulativi di spese effettuate dal dipendente in occasione di missioni collettive purché fiscalmente documentati a mezzo di fatture non intestate all'azienda, né nominativamente riferibili al singolo lavoratore.
Da quanto sopra detto in merito ai rimborsi spese da registrare nel libro unico, si evince che gli stessi sono comunque legati alla posizione del soggetto al quale devono essere restituite le somme versate in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa.
Se, infatti, si tratta di soggetti che devono essere iscritti nel libro unico, occorrerà solo valutare la tipologia dei rimborsi in questione per stabilire se debbano o meno essere registrati nel lul. Altrimenti, come nel caso degli

amministratori, occorrerà prima di tutto considerare se gli stessi svolgono una prestazione di natura o meno autonoma e se percepiscono compensi. Nel caso di amministratori i cui compensi non sono attratti nei redditi di natura professionale e che percepiscono rimborsi spese, questi ultimi dovranno essere registrati nel libro unico con riferimento al momento del rimborso e cioè della contabilizzazione effettiva di dette spese (c.d. Criterio di cassa).

Libro unico del lavoro: registrazioni infedeli nozione

interpello n. 47 del 13 dicembre 2011

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.L. n. 112/2008 (conv con L. n. 133/2008)

Se è possibile configurare l'infedele registrazione delle ore di lavoro e delle somme erogate quando tali registrazioni siano difformi dalle ore effettivamente svolte dal lavoratore, ovvero dalle somme effettivamente erogate allo stesso.

In conclusione, deve ritenersi coerente con il sistema introdotto dal libro unico del lavoro collegare la reazione puntava alle ipotesi di sostanziale e reale incidenza della condotta illecita sui profili di tutela dei lavoratori che, nel caso dell'infedele registrazione, riguardano la registrazione di dati in modo non corrispondente al vero.
Diversamente argomentando, infatti, si potrebbero verificare situazioni in virtù delle quali, pur in presenza di fenomeni di corresponsione di somme non rispondenti a quelle risultanti dalle registrazioni sul documento obbligatorio ma corrispondenti a quanto astrattamente previsto dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro potrebbe essere indotto a considerare come costi aziendali non già quelli effettivamente sostenuti ma quelli virtuali derivanti da quanto astrattamente dovuto (e registrato), con conseguente ipotesi di esposizione in bilancio di dati non veritieri.

Assolvimento obblighi consegna prospetto paga

interpello n. 13 del 30 maggio 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 4/1953

- problematica concernente la possibilità di assolvimento degli obblighi *ex* artt. 1 e 3, L. n. 4/1953, da parte di un datore di lavoro privato, oltre che mediante l'utilizzo della posta elettronica certificata, anche attraverso sito web, dotato di un'area riservata con accesso consentito al proprio personale mediante password individuale.
- se possa ritenersi sufficiente la semplice collocazione dei prospetti di paga di volta in volta elaborati (contestuale al pagamento mensile della retribuzione con bonifico bancario e/o altro mezzo), nell'apposita area riservata del sito web, prospetti questi ultimi consultabili e scaricabili esclusivamente dal lavoratore interessato utilizzando una password individuale .

L'assolvimento degli obblighi di cui agli artt. 1 e 3, L. n. 4/1953 da parte del datore di lavoro privato possa essere effettuato anche mediante la collocazione dei prospetti di paga su sito web dotato di un'area riservata con accesso consentito al solo lavoratore interessato, mediante utilizzabilità di una postazione internet dotata di stampante e l'assegnazione di apposita password o codice segreto personale.
Nelle suddette ipotesi, per garantire la verifica immediata da parte del lavoratore o comunque gli eventuali accertamenti dell'organo di vigilanza, appare peraltro necessario che della collocazione mensile dei prospetti di paga risulti traccia nello stesso sito.

Indennità di malattia per addetti ai trasporti

Nota n. 2703 del 24 marzo 2006

Anav; Asstra

L. n. 153/1969; L. n. 311/2004

Effettiva portata ed estensione delle innovazioni introdotte dalla finanziaria 2005 in materia di trattamenti economici previdenziali di malattia

Il trattamento di malattia degli addetti ai servizi pubblici di trasporto viene corrisposto con le medesime modalità previste nel settore industria. Tale modifica, introdotta, dal 1 gennaio 2005, ha imposto, a carico delle imprese, il pagamento del trattamento integrativo all'indennità INPS. Tali trattamenti economici costituiscono (art. 12, L. n. 153/1969), imponibile contributivo e determinano, altresì, la base per l'imponibile fiscale.

Congedo parentale e malattia del bambino

Nota n. 3004 del 28 agosto 2006

Università di verona

D.Lgs. n. 151/2001

Possibilità che la malattia del bambino insorta durante la fruizione del congedo parentale possa "interrompere (...) la fruizione del congedo (...) consentendo così la sostituzione del titolo dell'assenza".

I congedi parentali, fino al compimento degli 8 anni di età del bambino, possono essere sospesi in caso di malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero

Incidenza periodo di comporto della malattia durante il periodo di puerperio

Nota n. 6123 del 16 novembre 2006

Regione Lazio – azienda sanitaria locale Roma a

D.P.R. n. 1026/1976

Incidenza sul periodo di comporto della malattia insorta durante il periodo di puerperio (art. 20, D.P.R. n. 1026/1976)

Il periodo di malattia connesso al puerperio non incide, indipendentemente dalla durata, sul computo del periodo di comporto. Tale conclusione, evidentemente, deve ritenersi valida quand'anche la malattia, debitamente certificata, abbia una durata superiore al periodo convenzionalmente inteso quale puerperio, ossia l'arco temporale che segue immediatamente il parto e comprende le sei-otto settimane successive.

Congedi per cure e periodo di comporto per patologia tumorale

Nota n. 6893 del 5 dicembre 2006

confartigianato di prato

L. n. 118/1971; D.Lgs. n. 509/1988

Congedo per cure (di cui agli artt. 26 L. n. 118/1971 e 10 D.Lgs. n. 509/1988) di un lavoratore affetto da patologia tumorale, relativo trattamento retributivo e previdenziale e periodo di comporto

Allo stato attuale il predetto congedo straordinario per cure c.d. Diverse, seppur non espressamente disciplinato, non risulta indennizzabile da parte dell'istituto previdenziale, anche se equiparato alla condizione di malattia, per analogia a quanto disposto in materia di cure elioterapiche, climatiche, psammoterapeutiche e similari di conseguenza, esistono codici contributivi specifici per l'esposizione degli importi sul dm10. Si pone infine il problema della computabilità o meno delle giornate di permesso straordinario nel periodo, detto di comporto durante il quale il lavoratore in malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ai sensi dell' art. 2110 c.c. E la cui durata determinata dalla contrattazione di categoria o, in mancanza, dal giudice secondo equità. Recentemente il ministero del lavoro è intervenuto in materia di patologie oncologiche e relative tutele con circ. n. 40/2005, ribadendo, al punto a), il diritto del lavoratore malato a beneficiare del periodo di comporto di cui si è sopra accennato e indicando, al punto b), una ulteriore possibilità di astensione dall' attività lavorativa, in caso di riconosciuta invalidità, con l'individuazione di due tipologie di benefici di cui il primo per l'appunto il congedo straordinario per cure di cui agli artt. 26 L. n. 118/1971 e 10 D.Lgs. n. 509/1988. Quindi, per le ragioni sopra esposte, nel caso in esame si può concludere ritenendo che la lavoratrice interessata ha diritto, sussistendo i presupposti indicati dalla normativa in vigore e in precedenza evidenziati, ad usufruire di trenta giorni all'anno di congedo straordinario per cure, retribuito a carico del datore di lavoro e non computabile, in quanto ulteriore, nei 180 giorni annui di periodo di comporto individuati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore terziario, distribuzione e servizi.

Malattia di breve durata – sospensione della durata apprendistato

interpello n. 17 del 11 luglio 2007

Associazione Piccole e medie industrie della Provincia di Bologna

possibilità che la malattia di breve durata, come evento singolo o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi, determini la sospensione e la proroga della durata del rapporto di apprendistato, si è così espressa:

Il contratto di apprendistato non sarà prorogato e il periodo di malattia di breve durata, come evento singolo (o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi) verrà considerato ininfluente nell'ipotesi in cui tale specifica indicazione sia espressamente prevista dalla fonte contrattuale applicata. Tuttavia, in mancanza di disciplina contrattuale espressa, si ritiene di dover continuare a far riferimento alla prassi amministrativa, così come indicata nell'orientamento ministeriale sopra menzionato, considerando "breve" il periodo di malattia dell'apprendista inferiore al mese.

Sanzione per denuncia tardiva INAIL per malattia professionale

interpello n. 20 del 19 luglio 2007

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro,

L. n. 561/1993; D.P.R. n. 1124/1965

Applicabilità della sanzione amministrativa pecuniaria prevista dall'art. 53, comma 8, del D.P.R. n. 1124/1965 a carico del datore di lavoro in caso di denuncia tardiva all'istituto assicuratore della malattia professionale insorta ad un proprio dipendente ed avente come conseguenza l'inabilità permanente al lavoro

La sanzione prevista dall'art. 53, comma 8, del D.P.R. n. 1124/1965, come modificata dall'art. 2 lett. B) della L. n. 561/1993, deve essere applicata anche in caso di denuncia tardiva, da parte del datore di lavoro, della malattia professionale che abbia dato luogo ad inabilità permanente del lavoratore.

Congedi per malattia del figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni

interpello n. 33 del 19 agosto 2008

Assaereo (associazione nazionale vettori e operatori del trasporto aereo)

D.Lgs. n. 151/2001

Esatta individuazione del periodo rientrante nell'ambito dell' età compresa fra i tre e gli otto anni del bambino, ai fini della fruizione del congedo riconosciuto, alternativamente, a ciascun genitore per malattia del figlio, ai sensi dell'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001:

L'art. 47, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 151/2001, disciplina due distinte ipotesi di astensione del genitore dal lavoro: il congedo per malattia di ciascun figlio di età non superiore a tre anni, la cui fruizione – come appare evidente dallo stesso testo normativo – è estesa fino al compimento del terzo anno di età del bambino, senza alcun limite di giorni ed il congedo per malattia del figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni, attribuito entro il limite individuale di cinque giorni lavorativi di assenza all'anno.
Quest'ultimo diritto di astensione dal lavoro è riconosciuto in favore di ciascun genitore per ogni figlio di età superiore ai tre anni e decorre, pertanto, dal giorno successivo al compimento del terzo anno di età e fino agli otto anni, compreso il giorno del compimento dell'ottavo anno di età. Tale interpretazione appare confermata dal successivo art. 49 del D.Lgs. n. 151/2001 che
Al trattamento previdenziale relativo ai periodi di congedo per malattia del figlio, prevede la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino (art. 49, comma 1) nonché, successivamente al terzo anno di vita e fino al compimento dell'ottavo anno (art. 49, comma 2), estende l'applicazione delle modalità di calcolo della copertura contributiva previste dall'art. 35, comma 2. Significativo è inoltre il rinvio, operato dal citato art. 49, comma 2, alla disciplina di cui all'art. 35, comma 2, che fa riferimento al trattamento previdenziale dei periodi di congedo parentale, riconosciuti a ciascun genitore ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di vita. Non è, infine, irrilevante richiamare la circolare INPS n. 109/2000 che
Ai limiti temporali per la fruizione dell'astensione facoltativa da parte dei genitori, ne prevede espressamente l'estensione fino al giorno, compreso, dell'ottavo compleanno).

Interruzione di gravidanza e proroga del contratto di collaborazione

interpello n. 58 del 23 dicembre 2008

Istituto Superiore di Sanità

D.P.R. n. 1026/1976; D.Lgs. n. 276/2003; D.M. 12 luglio 2007

Applicazione o meno nei confronti delle collaboratrici coordinate e continuative, il cui contratto ha per oggetto la gestione di progetti di ricerca in ambito sanitario, della disposizione normativa di cui all'art. 4 del D.M. 12 luglio 2007.

Il diritto alla proroga del contratto, di cui al combinato disposto *ex* art. 4 D.M. 12 luglio 2007 e art. 66, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, non opera nei confronti della categoria di collaboratrici oggetto di interpello, nel caso in cui durante l'interdizione anticipata si verifichi l'interruzione della gravidanza prima del 180° giorno *ex* art. 12 D.P.R. n. 1026/1976.
Tale ipotesi, infatti, potendosi qualificare come malattia, rientra nell'ambito di applicazione del secondo comma dell'art. 66 D.Lgs. n. 276/2003, in quanto la disposizione di cui al comma 3 della stessa norma fa riferimento esclusivamente allo stato di gravidanza. Tale soluzione interpretativa appare peraltro applicabile a prescindere dalla durata residua del rapporto di collaborazione.

Personale aeronavigante e indennità di maternità

interpello n. 63 del 23 dicembre 2008

Associazione assistenti di volo italiani

L. n. 153/1969; D.Lgs. n. 314/1997; D.Lgs. n. 151/2001

Modalità di computo dell'indennità di maternità dovuta al personale aeronavigante, con particolare riguardo all'imponibile da utilizzare quale base di calcolo del predetto trattamento economico.

L'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2001 prescrive che le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità.
La base imponibile per il calcolo dell'indennità di maternità è fissata dall'art. 23 del citato D.Lgs. n. 151/2001, secondo il quale: - agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità; - concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia; - per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Secondo quanto disposto dall'art. 23 appena riportato, la retribuzione di riferimento per il calcolo dell'indennità di maternità viene determinata sulla base degli stessi elementi considerati ai fini del calcolo dell'indennità economica di malattia. Tale disposizione, tuttavia, non consente di individuare specificamente la base retributiva su cui calcolare le indennità in questione. A tal fine è necessario ricorrere alla nozione di retribuzione utilizzata per il calcolo dei contributi previdenziali ovvero all'art. 12, comma 10, L. n. 153/1969 (come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. n. 314/1997) il quale dispone che: la retribuzione imponibile è presa a riferimento per il calcolo delle prestazioni a carico delle gestioni di previdenza e di assistenza sociale interessate e quindi anche per il calcolo delle prestazioni economiche di malattia e maternità. Dalla lettura delle due norme sopra evidenziate, esaminate in combinato disposto, si desume che, ai fini del computo dell'indennità di maternità, la base imponibile è la retribuzione, nella definizione data dalle stesse norme e costituita dai medesimi elementi che vengono considerati ai fini della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità di malattia. In particolare, secondo quanto previsto dagli artt. 12, L. n. 153/1969 e 51 del T.U.I.R., la retribuzione utile ai fini contributivi si ottiene sottraendo, da tutte le somme ed i valori percepiti dal lavoratore nel periodo di imposta, gli elementi retributivi indicati dall'art. 51, commi da 2 a 9, nonché tutti gli altri elementi retributivi indicati tassativamente al comma 4 dell'art. 12, L. n. 153/1969, i quali ultimi, concorrono a determinare la base retributiva ai fini fiscali. Tra gli elementi retributivi esclusi dalla base imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali rientrano, nella misura del 50%, le indennità di trasferta e le indennità di navigazione e di volo contemplate, rispettivamente, ai commi 5 e 6 dell'art. 51 citato. Tali indennità, pertanto, nella misura predetta, non dovrebbero concorrere a determinare la retribuzione di riferimento per il calcolo delle indennità di malattia e maternità. Tuttavia, con riferimento al caso di specie, deve essere precisato che l'indennità di volo non è una voce prevista nel contratto degli assistenti di volo e risulta improprio definirla tale. Si tratta, piuttosto, di una diaria che, come tale, non è una voce retributiva ed esula dal calcolo rimesso alla retribuzione.
Si evidenzia, infine, che per il personale aeronavigante che usufruisca di orario part-time, vanno applicati i medesimi criteri di computo dell'indennità valevoli per i lavoratori a tempo pieno.

In tal modo sarà preservata l'applicazione del principio di non discriminazione di cui all'art. 4,comma 2, lett. A), del D.Lgs. n. 61/2000, in base al quale il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile, in particolare per quanto riguarda i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite, fermo restando che per il lavoratore part-time il trattamento economico deve essere riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Denuncia malattia professionale

interpello n. 05 del 6 febbraio 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.P.R. n. 1124/1965; L. n. 561/1993

Applicabilità della sanzione amministrativa pecuniaria prevista dall'art. 53, comma 8, del D.P.R. n. 1124/1965, nella misura determinata dall'art. 2 lett. B) della L. n. 561/1993, a carico del datore di lavoro in caso di trasmissione tardiva della denuncia di malattia professionale esplicitamente richiestagli dall'istituto assicuratore, a seguito di presentazione diretta del relativo certificato medico da parte dell'assicurato all'ente.

La sanzione prevista dall'art. 53, comma 8, del D.P.R. n. 1124/1965, come modificata dall'art. 2 lett. B) della L. n. 561/1993 può trovare applicazione anche in caso di presentazione tardiva, da parte del datore di lavoro, della denuncia di malattia professionale richiesta dall'istituto assicuratore, sempre che – come già precisato – l'istituto stesso abbia trasmesso al datore unitamente alla richiesta di denuncia copia della certificazione medica di cui all'art. 53.

Indennità e pagamento diretto da parte dell'INPS

interpello n. 09 del 2 aprile 2010

INPS

D.L. n. 663/1979; L. n. 104/1992

possibilità di procedere alla corresponsione diretta da parte dell'istituto delle indennità di malattia, maternità, permessi *ex* L. n. 104/1992 e congedo straordinario anche nei casi in cui, per legge, detta corresponsione dovrebbe avvenire a cura del datore di lavoro secondo la modalità dell'anticipazione e del successivo conguaglio.

ai sensi del D.L. n. 663/1979, il datore di lavoro è il soggetto tenuto alla materiale corresponsione di dette indennità, salvo successivo conguaglio con le somme dovute all'istituto a titolo di contributi. Inoltre, in base al dettato dell'art. 1, comma 10, del d.l. Citato, sono previste sanzioni per i datori di lavoro che non provvedono ad erogare le indennità nei termini e nei modi indicati dalla stessa norma. Occorre poi tenere in debito conto la circostanza secondo cui l'art. 1 del D.L. n. 663/1979 esclude per specifiche categorie di lavoratori – salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di categoria – l'anticipazione delle indennità in questione da parte del datore di lavoro, stabilendone la corresponsione diretta agli aventi diritto.
Le categorie di lavoratori interessati al pagamento diretto delle indennità in questione sono i lavoratori agricoli, quelli assunti a tempo determinato per lavori stagionali, gli addetti ai servizi domestici e familiari e i lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di cassa integrazione guadagni.
Il legislatore ha, pertanto, già preso in considerazione eventuali ipotesi derogatorie, ricorrendo le quali l'INPS deve provvedere alla corresponsione diretta delle indennità di maternità, malattia, riposi *ex* art. 33, L. n. 104/1992 e congedi straordinari. Essendo, quindi, già disciplinata sia l'ordinaria procedura di corresponsione delle indennità citate, la cui violazione è oggetto di sanzione, nonché le deroghe al sistema generale, non si ritiene possibile individuare ulteriori eccezioni alla disciplina vigente.

IACP ed enti derivati contributi assicurativi

interpello n. 12 del 2 aprile 2010

Federcasa

R.D.L. n. 1827/1935 (conv. da L. n. 115/1936); L. n. 264/1949; D.P.R. n. 818/1957; D.P.R. n. 616/1977; D.Lgs. n. 165/2001; D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008)

Eventuale esonero degli istituti autonomi case popolari (iacp) e degli enti derivati dalla loro trasformazione dall'estensione dell'obbligo contributivo per malattia e disoccupazione involontaria, introdotta dall'art. 20, commi 2, 4, 5 e 6, D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008).

Il comma 2 dell'articolo sopra citato, al fine di armonizzare i vari obblighi contributivi uniformandoli a quelli previsti per la generalità dei datori di lavoro privati, impone alle imprese dello stato, degli enti pubblici e degli enti locali privatizzate e a capitale misto il versamento dei contributi per maternità e malattia secondo la vigente normativa a decorrere dal 1 gennaio 2009. L'INPS, con circ. n. 114/2008, è intervenuto a chiarire la portata della dettato normativo precisando che le aziende interessate dall'obbligo contributivo in esame sono le imprese partecipate in tutto o in parte dallo stato e dagli enti pubblici nonché le imprese degli enti locali che sono state interessate da processi di privatizzazione avviati negli anni '90 ed in via di completamento e che hanno continuato ad essere assoggettate ad un regime previdenziale di tipo pubblicistico, nonché a regimi speciali riconosciuti da specifiche norme. Sono incluse, inoltre, le imprese costituite a seguito di trasformazioni di enti ed istituti di diritto pubblico. A titolo esemplificativo, lo stesso istituto, con messaggio 10 febbraio 2009 n. 3352, individua tra le imprese tenute al versamento della contribuzione per malattia secondo le nuove disposizioni di cui all'art. 20, comma 2, D.L. n. 112/2008 citato, gli *ex* iacp. Ciò comporta, nel caso di specie, che tutti gli enti pubblici economici e le società di capitali derivanti dalla trasformazione degli iacp avvenuta ai sensi dell'art. 93, comma 2 D.P.R. n. 616/1977, sono interessati dal nuovo obbligo contributivo. In merito al secondo quesito, inerente il versamento della contribuzione per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria, l'art 20, commi 4 e 5, D.L. n. 112/2008, abroga le disposizioni di cui all'art. 40, n. 2 del R.D.L. n. 1827/1935 (conv. da L. n. 115/1936) e modifica l'art. 36 del D.P.R. n. 818/1957. Ne consegue, come precisato dall'INPS con circ. n. 18/2009, che dal 1 gennaio 2009 sussiste la soggezione all'assicurazione ds per il personale dipendente da aziende pubbliche, aziende esercenti pubblici servizi e aziende private anche se in grado di garantire stabilità d'impiego, con automatica cessazione di tutti gli esoneri fondati sulla stabilità rilevata *ex* lege o mediante apposito decreto ministeriale; mentre continua ad operare l'esonero, considerata la vigenza dell'art. 32, lett. B), L. n. 264/1949, per i dipendenti con impiego stabile delle pubbliche amministrazioni ricomprese nell'elenco di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001. Nella fattispecie, dunque, l'esonero dalla contribuzione per la disoccupazione involontaria permane per gli iacp e per gli enti dell'edilizia residenziale pubblica che hanno assunto, in sede di trasformazione, natura giuridica di enti pubblici non economici e che operano nell'ambito della stabilità d'impiego; viene meno, al contrario, per quegli enti che rivestono natura di enti pubblici economici o società di capitali ancorché in grado di assicurare la stabilità suddetta ai propri dipendenti.

Enti pubblici e obbligo di versamento all'INPS indennità di malattia e maternità

interpello n. 23 del 9 giugno 2010

Federculture

D.P.R. n. 917/1986; D.Lgs. n. 267/2000; D.L. n. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008

Applicabilità dell'art. 20, comma 2, D.L. n. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008 agli enti pubblici costituiti ai sensi dell'art. 73, comma 1, lett. C) del t.u.i.r (ovvero gli enti che non hanno per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciali), ivi compresi quelli di cui al combinato disposto degli artt. 31 e 114, D.Lgs. n. 267/2000.

Gli enti pubblici costituiti ai sensi dell'art. 73, comma 1, lett. C) del t.u.i.r, qualora non siano stati interessati da processi di privatizzazione, non sono tenuti a versare all'INPS né la contribuzione per maternità né tantomeno la contribuzione per malattia, posto che non rientrano nel novero dei destinatari dell'art. 20, comma 2, D.L. n. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008. La medesima conclusione, infine, può affermarsi per i consorzi di enti pubblici di cui al combinato disposto degli artt. 31 e 114, D.Lgs. n. 267/2000, purché si tratti di soggetti ancora dotati di personalità giuridica di diritto pubblico.

Indennità di malattia amministratori di s.r.l.

interpello n. 42 del 14 novembre 2011

Confcommercio e del Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 335/1995

Configurabilità dell'indennità economica di malattia nei confronti degli amministratori di s.r.l. Iscritti alla gestione separata dell'INPS.

La tutela della malattia è estesa - così come, per le medesime argomentazioni, la tutela della maternità e dell'assegno al nucleo familiare - a tutti gli iscritti alla gestione separata, con la sola esclusione di coloro i quali siano iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria e dei pensionati.

Congedo per cure invalidi e trattamento economico di malattia

interpello n. 10 del 8 marzo 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 183/2010; D.Lgs. n. 119/2011

- Corretta interpretazione dell'art. 7, D.Lgs. n. 119/2011, concernente la disciplina del congedo per cure riconosciuto in favore dei lavoratori mutilati ed invalidi civili.
- Se l'indennità contemplata in caso di fruizione dei congedi in questione debba essere posta a carico del datore di lavoro ovvero dell'INPS, in quanto computata secondo il regime economico delle assenze per malattia.

Il recepimento normativo del suddetto orientamento giurisprudenziale, in virtù del quale l'indennità per congedo per cure va calcolata secondo il regime economico delle assenze per malattia, afferisce esclusivamente al meccanismo del computo dell'indennità, la quale comunque continua ad essere sostenuta dal datore di lavoro e non dall'istituto previdenziale, in linea con l'interpretazione fornita da questa amministrazione sotto la vigenza della precedente disciplina (cfr. Risposta ad interpello del 5 dicembre 2006). Si fa presente, peraltro, che la l'art. 23 della L. n. 183/2010, che ha delegato il governo alla emanazione di quello che sarebbe stato il D.Lgs. n. 119/2011, aveva peraltro espresso l'esigenza di non gravare di ulteriori oneri il bilancio pubblico, così rafforzando l'ipotesi interpretativa esposta. Per quanto concerne il secondo quesito, appare possibile intendere la fruizione frazionata dei permessi come un solo episodio morboso di carattere continuativo, ai fini della corretta determinazione del trattamento economico corrispondente, in quanto connesso alla medesima infermità invalidante riconosciuta.

Assicurazione indennità di malattia imprese a capitale misto

interpello n. 14 del 17 aprile 2013

federambiente

D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008)

se le imprese a capitale misto sono tenute a versare, ai sensi dell'art. 20, comma 2, D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), la contribuzione per malattia agli impiegati.

laddove dunque si tratti del settore terziario e dei servizi, sia che si tratti di datori di lavoro privati che di aziende pubbliche privatizzate o a capitale misto, l'indennità di malattia si applica pertanto anche ai dipendenti con qualifica di impiegati. D'altronde, tale orientamento appare condiviso dall'istituto che, con circ. n. 114/2008, chiaramente spiega che le imprese pubbliche privatizzate e a capitale misto destinatarie dell'art. 20, comma 2, D.L. n. 112/2008 sono tenute al versamento delle predette contribuzioni secondo il settore di appartenenza e che la relativa indennità giornaliera di malattia spetta ai lavoratori dipendenti con qualifica di operaio e apprendista, nonché per le qualifiche impiegatizie, nei casi previsti per il settore di appartenenza delle imprese medesime

Sostituzione di lavoratore in astensione per maternità

Nota n. 391 del 12 aprile 2005

Collegio dei ragionieri commercialisti di Macerata

D.Lgs. n. 151/2001; D.Lgs. n. 276/2003

Sostituzione lavoratore o della lavoratrice assente in virtù del diritto a godere dei periodi di astensione per maternità/paternità

A norma dell'art. 4, commi 1-3, del D.Lgs. n. 151/2001, il datore di lavoro che procede alla sostituzione del lavoratore o della lavoratrice assente in virtù del diritto a godere dei periodi di astensione per maternità/paternità ha diritto a vedersi riconosciuto uno sgravio contributivo del 50% per il personale assunto in sostituzione con contratto di lavoro a termine (cd. Sostituzione agevolata). Va inoltre ricordato che, sulla base delle novità introdotte dall'articolo 46 del D.Lgs. n. 276/2003 alla disciplina del lavoro a tempo parziale di cui al D.Lgs. n. 61/2000, è inoltre espressamente prevista la possibilità che le assunzioni a termine di cui al predetto articolo 4, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001 siano effettuate anche con rapporto a tempo parziale.
L'INPS, ha richiamato i requisiti necessari per godere del beneficio contributivo con circolare n. 136/01 del 10 luglio 2001 (richiesta da parte dell'impresa; numero di dipendenti all'atto della richiesta inferiore a 20; rapporto di lavoro a tempo determinato in sostituzione del lavoratore in congedo), nonché ha inteso fornire opportuni specifici chiarimenti in materia con il messaggio 28/2001 del 14 febbraio 2001.
In tale messaggio l'istituto afferma un principio operativo ineludibile con riferimento alla figura del rapporto di lavoro con il sostituto, sostenendo che "lo sgravio può trovare applicazione nei casi in cui la somma dell'orario lavorativo dei soggetti assunti in sostituzione sia pari o comunque non superiore a quello del lavoratore sostituito; di contro, nell'ipotesi di superamento, si ritiene che non si possa riconoscere il beneficio, neanche in misura parziale".
Alla luce di tale assunto, è da ritenere che l'agevolazione richiamata (art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001) può legittimamente estendersi anche all'ipotesi di sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con un lavoratore a tempo parziale, stante il rispetto dei limiti temporali dell'orario "comunque non superiore a quello del lavoratore sostituito".

Comunicazione e interdizione dal lavoro delle lavoratrici madri

Nota n. 97 del 1 giugno 2006

A.P.I. di Bologna

D.Lgs. n. 151/2001

Interdizione dal lavoro delle lavoratrici madri nei casi previsti dall'art. 17, comma 2 lett. B) e c), del D.Lgs. n. 151/2001

La comunicazione immediata della impossibilità di spostamento ad altre mansioni della lavoratrice, trasmessa dal datore di lavoro al servizio ispezione della Direzione Provinciale Del Lavoro, rende possibile l'emanazione del provvedimento entro il termine previsto dalla disciplina richiamata. Viceversa, nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non provveda a modificare le condizioni di lavoro o a spostare la lavoratrice ad altre mansioni, ovvero a trasmettere la dichiarazione relativa alla impossibilità di effettuare tale spostamento (presupposto per il rilascio immediato del provvedimento di interdizione), certamente non appare conforme alla disciplina vigente l'emanazione di un provvedimento che agisca retroattivamente. Si sottolinea ancora che il datore di lavoro non può disporre autonomamente l'interdizione della lavoratrice, in quanto l'emanazione del provvedimento, come detto, è condizione essenziale per l'astensione dal lavoro.

Adibizione ad altre mansioni per la lavoratrice in gravidanza

Nota n. 1865 del 19 luglio 2006

Unione industriale di biella

D.Lgs. n. 151/2001

- Possibilità, prevista dall'art. 17, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001, di adibire ad altre mansioni la lavoratrice in stato di gravidanza
- Se la disposizione possa essere valutata anche con riferimento ad altre unità produttive della stessa azienda situate ad una distanza ragionevole

Non rinvenendosi, nelle norme suindicate, alcun riferimento alle unità produttive in cui la lavoratrice avrebbe la possibilità di svolgere le diverse mansioni, si è del parere che il temporaneo spostamento della lavoratrice a mansioni non vietate possa avvenire anche al di fuori dell'unità produttiva in cui la stessa era inserita, ma con alcune limitazioni. In particolare, applicando analogicamente – e, comunque, nel rispetto del generale principio di favor per il lavoratore – le disposizioni stabilite dall'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001, in materia di rientro al lavoro dopo i congedi per maternità e paternità, la lavoratrice che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 17, comma 2, del predetto D.Lgs. Potrà essere spostata ad altra sede di lavoro ove vi siano condizioni ambientali compatibili, purché ubicata nello stesso comune e previo consenso dell'interessata.

Incidenza periodo di comporto della malattia durante il periodo di puerperio

Nota n. 6123 del 16 novembre 2006

Regione Lazio – azienda sanitaria locale Roma a

D.P.R. n. 1026/1976

Incidenza sul periodo di comporto della malattia insorta durante il periodo di puerperio (art. 20, D.P.R. n. 1026/1976)

Il periodo di malattia connesso al puerperio non incide, indipendentemente dalla durata, sul computo del periodo di comporto. Tale conclusione, evidentemente, deve ritenersi valida quand'anche la malattia, debitamente certificata, abbia una durata superiore al periodo convenzionalmente inteso quale puerperio, ossia l'arco temporale che segue immediatamente il parto e comprende le sei-otto settimane successive.

Ammissibilità del provvedimento di estensione del congedo per maternità

Nota n. 6584 del 28 novembre 2006

Direzione centrale per le prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS

D.Lgs. n. 151/2001

Ammissibilità di un provvedimento di estensione del congedo per maternità ai sensi dell'art. 17, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001 , che disponga l'interdizione solo parziale dall'attività lavorativa

La data d'inizio dell'astensione al lavoro deve farsi coincidere con il primo giorno di assenza, risultante dal registro delle presenze tenuto dal datore di lavoro, giustificata dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice

Riposi aggiuntivi per parto plurimo per il padre lavoratore

interpello n. 23 del 3 settembre 2007

Ordine dei consulenti del lavoro

L. n. 1204/1971; D.Lgs. n. 151/2001

Possibilità che al padre lavoratore dipendente spettino o meno i riposi giornalieri aggiuntivi, previsti in caso di parto plurimo, non goduti dalla madre in quanto lavoratrice parasubordinata o autonoma

Per riposi giornalieri si intendono i periodi di riposo di cui la lavoratrice madre può fruire durante il primo anno di vita del bambino per provvedere alle esigenze del bambino stesso. Originariamente tale possibilità era strettamente collegata al parto e alle necessità proprie dell'allattamento. Successivamente l'art. 10 della L. n. 1204/1971 ha escluso ogni nesso fra riposo e allattamento, tant'è vero che le ore previste per il riposo possono essere cumulate per assicurare alla madre la possibilità di assolvere ai compiti delicati e impegnativi legati alle esigenze del neonato nel primo anno di vita. Attualmente la disciplina dei riposi giornalieri è disciplinata dal D.Lgs. n. 151/2001 (testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità). Ai sensi dell'art. 39 del suddetto decreto legislativo la madre lavoratrice subordinata ha diritto fino al primo anno di età del bambino a due periodi di riposo, anche cumulabili, di un'ora ciascuno se l'orario giornaliero di lavoro è superiore o pari a sei ore, ovvero di un'ora qualora l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore alle sei ore. Il padre, lavoratore dipendente, può usufruire dei periodi di riposo, ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. n. 151/2001, qualora:

A) i figli siano stati affidati al solo padre;
B) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
C) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
D) in caso di morte o grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo l'art. 41 del D.Lgs. n. 151/2001 prevede a favore del padre e della madre lavoratrice che le ore di riposo siano raddoppiate. Con circ. n. 8/2003 l'INPS aveva escluso che il padre avesse diritto ai permessi aggiuntivi in caso di parto plurimo, qualora la madre fosse lavoratrice autonoma in base all'assunto che in quanto "aggiuntive" rispetto alle ore previste dall'art. 39 era, di fatto, impossibile aggiungere delle ore alla madre che non aveva diritto al riposo giornaliero. Il diritto del padre ai riposi in questione risultava essere, dunque, una sorta di diritto derivato da quello della madre. In sintonia con l'evoluzione legislativa e giurisprudenziale sempre più tendente ad assicurare ad entrambi i genitori un ruolo paritario nelle cure fisiche ed affettive del bambino, l'INPS con circ. n. 95 bis del 6 settembre 2006 modifica la propria posizione a riguardo. Invero, fermo restando che per madre lavoratrice non dipendente deve intendersi la lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta, colona, mezzadra, imprenditrice agricola professionale, parasubordinata e libera professionista) avente diritto ad un trattamento economico di maternità a carico dell'INPS o di altro ente previdenziale, nulla osta a che il padre, lavoratore dipendente, possa fruire, in caso di parto plurimo, dei riposi giornalieri aggiuntivi (e quindi raddoppiati) secondo quanto previsto dall'art. 41 D.Lgs. n. 151/2001.Nulla osta a che il padre, lavoratore dipendente, possa fruire, in caso di parto plurimo, dei riposi giornalieri aggiuntivi (e quindi raddoppiati) secondo quanto previsto dall'art. 41 D.Lgs. n. 151/2001.

Tutela delle lavoratrici madri esposte a radiazioni ionizzanti

interpello n. 26 del 4 agosto 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 151/2001

Possibilità per le lavoratrici esposte a radiazioni ionizzanti di astenersi dal lavoro durante il periodo di allattamento o comunque in ordine alle forme di tutela per esse previste:

Il periodo di allattamento in questione non coincide necessariamente con il periodo di un anno che decorre dalla nascita del bambino previsto per il godimento dei c.d. Permessi per allattamento di cui agli artt. 39 e ss. Del D.Lgs. n. 151/2001. Il periodo di un anno per usufruire di tali permessi è infatti giustificato da una cura anche affettiva nei confronti del nascituro (cfr. Corte Cost. Sent. N. 1/87), mentre l'interdizione dal lavoro in caso di esposizione a rischio di contaminazione è legata, evidentemente, all'effettivo allattamento del bambino.

Proroga astensione obbligatoria in caso di lavoratrice addetta al trasporto

interpello n. 28 del 8 agosto 2008

Consiglio nazionale ordine consulenti del lavoro

D.Lgs. n. 626/1994; D.Lgs. n. 151/2001

- Astensione dal lavoro della lavoratrice madre impegnata in attività di trasporto e sollevamento pesi.
- Cosa debba intendersi per attività di trasporto e sollevamento pesi al fine della proroga dell'astensione obbligatoria e se, autonomamente, la Direzione Provinciale Del Lavoro possa negare detta proroga senza tener conto della valutazione dei rischi già prevista dal D.Lgs. n. 626/1994 e senza il parere della locale asl:

Nei casi in cui il datore di lavoro valuti la sussistenza di rischi per la salute e la sicurezza della lavoratrice madre addetta ad attività di trasporto e sollevamento pesi e non possa destinarla ad altre mansioni, ai sensi degli artt. 7 e 17 del D.Lgs. n. 151/2001, il s.i.l. Competente per territorio potrà disporre l'interdizione dal lavoro della lavoratrice madre.
Come già chiarito con circolare ministeriale n. 28/1998 l'intervento del servizio ispezione lavoro risponde ad un'esigenza di tutela della lavoratrice madre attraverso valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione aziendale, che il suddetto sil svolge direttamente. Resta inteso che ove un accertamento medico risultasse necessario, l'ispettorato del lavoro potrà rivolgersi ai servizi delle aziende sanitarie. La verifica di tale ipotesi, al fine della proroga dell'astensione, può prescindere dal documento di valutazione dei rischi che comunque l'ispettore ha facoltà di esaminare mentre, nei casi in cui il sil necessiti di una valutazione sanitaria, questa costituirà uno dei fondamenti su cui concedere l'astensione, insieme alla verifica della circostanza che la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Interruzione di gravidanza prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione

interpello n. 32 del 19 agosto 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.P.R. n. 1026/1976

Possibile qualificazione come malattia determinata da gravidanza l'interruzione della gravidanza intervenuta prima del 180° giorno dal suo inizio, stante il disposto dell'art 12 del D.P.R. n. 1026/1976 che considera tale interruzione, non come parto, ma come aborto e se conseguentemente sia applicabile la speciale tutela prevista dall'art 20 del D.P.R. n. 1026/1976, secondo cui non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza:

In caso di interruzione di gravidanza entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione trova applicazione la speciale tutela di cui all'art 20 del D.P.R. n. 1026/1976 (non computabilità agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento normale di malattia, dei periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza).

Maternità e benefici contributivi

interpello n. 36 del 1 settembre 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 151/2001

Applicazione dell'art. 4, commi 3-5 del D.Lgs. n. 151/2001 testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il quale disciplina lo sgravio contributivo spettante alle aziende con meno di venti dipendenti, che assumono lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo ai sensi dello stesso D.Lgs. n. 151/2001:

Non sembrano ravvisabili margini interpretativi per poter procedere ad un ampliamento degli sgravi contributivi, in presenza di una casistica compiutamente delineata dal legislatore.

Contratto di formazione specialistica e tutele maternità e paternità

interpello n. 64 del 23 dicembre 2008

Università degli studi di Padova,

D.Lgs. n. 368/1999; D.Lgs. n. 151/2001

Coordinamento tra la disciplina della formazione specialistica dei medici di cui agli artt. 34 e ss. Del D.Lgs. n. 368/1999 ed il D.Lgs. n. 151/2001 (testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

La disciplina approntata dal D.Lgs. n. 368/1999 è connotata da specialità rispetto a quella prevista per la generalità dei lavoratori, in quanto specificamente destinata, per volontà legislativa, a regolamentare in modo differenziato il trattamento economico spettante al medico in formazione durante il periodo di assenza dal lavoro per maternità.
In applicazione di detto principio, pertanto, al medico competerà durante l'intero periodo di sospensione della formazione determinata da maternità esclusivamente la parte fissa del trattamento economico, così come determinata dal decreto richiamato dall'art. 39 del D.Lgs. n. 368/1999. Un ultimo quesito concerne l'applicabilità dell'art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001 – recante il divieto di adibizione al lavoro delle donne dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino – alla lavoratrice specializzanda, la quale, nello svolgimento dell'attività formativa, potrebbe anche essere chiamata all'espletamento di guardie mediche notturne. A tal proposito, non si ravvisano valide ragioni per escludere dalla tutela prevista dalla disposizione in questione le lavoratrici di cui trattasi.

Proroga collaborazione in caso di maternità

interpello n. 39 del 15 maggio 2009

Università degli studi di Padova

D.M. 12 luglio 2007

Sospensione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa per maternità, paternità, adozione o affidamento ed il connesso diritto alla proroga del rapporto. In particolare si chiede se per l'ateneo sussista o meno una obbligatorietà di proroga – prevista in 180 gg. Dal D.M. 12 luglio 2007 – anche nella ipotesi in cui venga meno l'utilità della prestazione resa dal collaboratore.

Se l'assenza per gravidanza incide negativamente nella realizzazione del progetto di lavoro, può considerarsi in linea con la ratio del contratto e con il principio di corrispettività dello stesso non corrispondere in tutto o in parte il compenso concordato ferme restando, come già evidenziato, le tutele di carattere indennitario previste dal D.M. 12 luglio 2007.

Interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione

interpello n. 51 del 5 giugno 2009

Università degli studi di perugia

D.Lgs. n. 368/1999; D.Lgs. n. 151/2001

Permanenza del divieto, sancito dall'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001, di adibire al lavoro una donna, con contratto di formazione specialistica stipulato ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 368/1999, durante il periodo di congedo obbligatorio post partum, nel caso di interruzione della gravidanza, con espressa rinuncia della lavoratrice al diritto di godere del periodo di astensione predetto, corredata dei certificati rilasciati sia dal medico curante sia dal medico competente, comprovanti il suo stato di buona salute.

Il divieto di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001 permane anche nei casi di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, in quanto circostanza equivalente al parto. La lavoratrice non potrà, pertanto, essere adibita al lavoro, nel periodo di astensione obbligatoria successivo all'evento interruttivo, evento coincidente non con la morte del nascituro, bensì con l'espulsione del feto (cfr. Cass. Civ., sez. Lav., n. 3993/1984), con conseguente diritto all'indennità di maternità, così come già precisato dall'INPS con le circolari n. 134382/1982 e n. 139/2002. Tale disciplina trova applicazione anche nell'ipotesi di contratto di formazione specialistica stipulato ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 368/1999, fattispecie quest'ultima prospettata dall'interpellante, attesa la riconosciuta estensibilità delle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 151/2000, in materia di congedo di maternità, con l'unica differenza che, durante il periodo di sospensione, alla donna spetterà esclusivamente la parte fissa del trattamento economico, così come determinata dal'art. 39 del D.Lgs. n. 368/1999 (v. Risposta ad interpello n. 64/2008). Appare opportuno, infine, precisare che il divieto di adibizione in questione non decade né in presenza dell'esplicita rinuncia della lavoratrice al diritto di fruire del periodo di congedo obbligatorio post partum, trattandosi di diritto indisponibile, né tantomeno in presenza dell'attestazione da parte del medico curante e/o del medico competente dell'assenza di controindicazioni alla ripresa dell'attività lavorativa. L'inosservanza al predetto divieto, infatti, costituisce ipotesi di reato penalmente sanzionata, indipendentemente dall'accertamento in concreto delle condizioni psicofisiche della puerpera, poiché l'illecito ricorre sulla base della semplice presunzione, operata dal legislatore, della idoneità della condotta a ledere, o semplicemente mettere in pericolo, la salute della lavoratrice nel periodo di congedo post partum. In tal senso si è espressa anche la giurisprudenza di legittimità riconoscendo che lo stato effettivo di salute della donna in tale periodo può risultare indifferente al datore di lavoro considerata l'obbligatorietà in ogni caso dell'astensione dal lavoro (v. Cass. Civ., sez. Lav. N. 2466/2000).

Indennità e pagamento diretto da parte dell'INPS

interpello n. 09 del 2 aprile 2010

INPS

D.L. n. 663/1979; L. n. 104/1992

possibilità di procedere alla corresponsione diretta da parte dell'istituto delle indennità di malattia, maternità, permessi *ex* L. n. 104/1992 e congedo straordinario anche nei casi in cui, per legge, detta corresponsione dovrebbe avvenire a cura del datore di lavoro secondo la modalità dell'anticipazione e del successivo conguaglio.

ai sensi del D.L. n. 663/1979, il datore di lavoro è il soggetto tenuto alla materiale corresponsione di dette indennità, salvo successivo conguaglio con le somme dovute all'istituto a titolo di contributi. Inoltre, in base al dettato dell'art. 1, comma 10, del d.l. Citato, sono previste sanzioni per i datori di lavoro che non provvedono ad erogare le indennità nei termini e nei modi indicati dalla stessa norma. Occorre poi tenere in debito conto la circostanza secondo cui l'art. 1 del D.L. n. 663/1979 esclude per specifiche categorie di lavoratori – salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di categoria – l'anticipazione delle indennità in questione da parte del datore di lavoro, stabilendone la corresponsione diretta agli aventi diritto.
Le categorie di lavoratori interessati al pagamento diretto delle indennità in questione sono i lavoratori agricoli, quelli assunti a tempo determinato per lavori stagionali, gli addetti ai servizi domestici e familiari e i lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di cassa integrazione guadagni.
Il legislatore ha, pertanto, già preso in considerazione eventuali ipotesi derogatorie, ricorrendo le quali l'INPS deve provvedere alla corresponsione diretta delle indennità di maternità, malattia, riposi *ex* art. 33, L. n. 104/1992 e congedi straordinari. Essendo, quindi, già disciplinata sia l'ordinaria procedura di corresponsione delle indennità citate, la cui violazione è oggetto di sanzione, nonché le deroghe al sistema generale, non si ritiene possibile individuare ulteriori eccezioni alla disciplina vigente.

Adozioni internazionali, fruizione dei congedi e interruzione della procedura adottiva

interpello n. 39 del 5 novembre 2010

D.Lgs. n. 151/2001

Anci (associazione nazionale comuni d'italia)

Fruizione del congedo di maternità richiesto, nell'ipotesi di adozione internazionale, per svolgere all'estero gli adempimenti correlati alle procedure adottive. In particolare si chiede di sapere se nel caso di interruzione della procedura adottiva, con conseguente rientro del lavoratore e senza il verificarsi dell'ingresso del minore in italia, il relativo periodo di assenza fruito dal dipendente per adempimenti correlatiti alla procedura adottiva possa comunque essere considerato come congedo di maternità.

Dall'esame delle disposizioni citate emerge come non venga presa espressamente in considerazione l'ipotesi relativa all'eventuale interruzione della procedura di adozione internazionale in relazione al godimento del periodo di congedo durante la permanenza all'estero antecedentemente all'adozione. A tal proposito occorre prestare attenzione all'interesse tutelato dalle disposizioni in esame, che consiste nel permettere agli aspiranti genitori adottivi ed al minore da adottare di instaurare un rapporto relazionale ed affettivo propedeutico all'adozione stessa, nell'interesse del bambino e del suo sviluppo psicofisico, in una fase antecedente all'ingresso nel territorio italiano. Viene, dunque, riconosciuta una particolare attenzione nei confronti dell'adozione di un bambino straniero, in quanto trattasi di una procedura più articolata rispetto all'adozione nazionale e di cui l'incontro all'estero rappresenta sicuramente la fase più delicata.
In merito va dunque osservato come l'eventuale esito negativo degli incontri – di cui l'ente autorizzato alla gestione della procedura di adozione informa la commissione per le adozioni internazionali in italia, relazionando sulle motivazioni per cui l'abbinamento effettuato non è stato rispondente agli interessi del minore – non sembra condizionare il riconoscimento del periodo trascorso all'estero come periodo di congedo di maternità. La permanenza all'estero costituisce peraltro una fase necessaria della procedura di adozione internazionale che, se debitamente certificata, va riconosciuta quale periodo di congedo; una diversa soluzione inoltre, oltre che non giustificata da espresse disposizioni normative, sarebbe di ostacolo al ricorso alle procedure adottive in questione che, già di per sé, sono certamente impegnative, sotto diversi aspetti, per gli aspiranti genitori.

Dimissione lavoratrice madre e indennità di disoccupazione

interpello n. 06 del 5 febbraio 2013

Federalberghi

D.Lgs. n. 151/2001; L. n. 92/2012

- corretta interpretazione della disposizione normativa *ex* art. 55, D.Lgs. n. 151/2001, concernente la disciplina delle dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice madre nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento.
- Se, a seguito delle modifiche introdotte dalla L. n. 92/2012, sulla convalida delle dimissioni per un periodo pari ai primi tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre possa fruire dell'indennità di disoccupazione per il medesimo arco temporale.

La lavoratrice madre/lavoratore padre ha diritto alla percezione delle indennità – compresa quella di disoccupazione involontaria – disposte nell'ipotesi di licenziamento, esclusivamente laddove abbia presentato la richiesta di dimissioni o sia stata licenziata entro il compimento di un anno di età del figlio. In proposito, si sottolinea che le modifiche introdotte dalla L. n. 92/2012 all'art. 55, comma 4, richiamate nel quesito non hanno inciso in ordine al periodo di fruizione delle indennità di cui al primo comma del medesimo articolo. Ciò in quanto, la disposizione sancita al comma 4, estendendo da un anno ai primi tre anni di vita del bambino il periodo in cui è necessario attivare la convalida della risoluzione consensuale del rapporto e delle dimissioni da parte della lavoratrice madre, ha solamente inteso rafforzare la procedura volta ad asseverare la genuinità della scelta di porre termine al rapporto di lavoro. In definitiva, in risposta al quesito avanzato, si ritiene che l'estensione temporale dell'istituto della convalida non abbia riflessi sul diritto all'indennità erogata a seguito di dimissioni volontarie di cui al comma 1 la quale, pertanto, può essere fruita solo nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento e cioè fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Enti pubblici e obbligo di versamento all'INPS indennità di malattia e maternità

interpello n. 23 del 9 giugno 2010

Federculture

D.P.R. n. 917/1986; D.Lgs. n. 267/2000; D.L. n. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008

Applicabilità dell'art. 20, comma 2, D.L. n. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008 agli enti pubblici costituiti ai sensi dell'art. 73, comma 1, lett. C) del t.u.i.r (ovvero gli enti che non hanno per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciali), ivi compresi quelli di cui al combinato disposto degli artt. 31 e 114, D.Lgs. n. 267/2000.

Gli enti pubblici costituiti ai sensi dell'art. 73, comma 1, lett. C) del t.u.i.r, qualora non siano stati interessati da processi di privatizzazione, non sono tenuti a versare all'INPS né la contribuzione per maternità né tantomeno la contribuzione per malattia, posto che non rientrano nel novero dei destinatari dell'art. 20, comma 2, D.L. n. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008. La medesima conclusione, infine, può affermarsi per i consorzi di enti pubblici di cui al combinato disposto degli artt. 31 e 114, D.Lgs. n. 267/2000, purché si tratti di soggetti ancora dotati di personalità giuridica di diritto pubblico.

Ipotesi di legittimo demansionamento del lavoratore

interpello n. 39 del 21 settembre 2011

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Legge n. 236/1993; D.Lgs. n. 151/2001

corretta interpretazione del disposto di cui all'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001, con riferimento alle modalità di esercizio del diritto della lavoratrice al rientro e alla conservazione del posto di lavoro successivamente alla fruizione del periodo di astensione per maternità.

Fermo restando il divieto di licenziamento della lavoratrice madre sancito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001 – ai sensi del quale "le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro (...) nonché fino al compimento di un anno di età del bambino" – appare opportuno esaminare i presupposti indispensabili per il corretto esercizio del *ius variandi* datoriale, nonché tracciare i confini entro i quali il datore di lavoro possa proporre legittimamente alla lavoratrice l'attribuzione di mansioni inferiori alle ultime svolte.

In linea con il richiamato orientamento giurisprudenziale, sembra potersi considerare lecito il patto di demansionamento sottoscritto tra il datore e la lavoratrice madre, rientrante in servizio in epoca antecedente al compimento di un anno di età del bambino. In tal caso, occorre tuttavia verificare che il contesto aziendale sia tale che, per fondate e comprovabili esigenze tecniche, organizzative e produttive o di riduzione di costi, non sussistano alternative diverse per garantire la conservazione del posto di lavoro e per consentire aliunde l'esercizio delle mansioni.

Non appare invece lecito, finché dura il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, che dalla soluzione innanzi prospettata consegua anche la decurtazione della retribuzione, in quanto tale soluzione appare in contrasto con la finalità della norma che comunque preclude il recesso datoriale anche nelle ipotesi di soppressione del posto di lavoro (a meno che non si verifichi la cessazione dell'attività dell'azienda).

Con riferimento al secondo quesito, nella misura in cui l'azienda dovesse adottare, quale extrema ratio, il provvedimento di licenziamento nei confronti di alcuni lavoratori in solidarietà per soppressione della funzione, ciò potrebbe comportare il venir meno dell'erogazione dei benefici di cui all'art. 5, comma 5,Legge n. 236/1993, considerando che non sussisterebbero più, in tale ipotesi, le condizioni in forza delle quali è stata avviata la procedura per la stipulazione dei contratti di solidarietà stessi.

Inoltre, in ogni caso, qualora il datore di lavoro proponga un demansionamento ai lavoratori occupati con contratti di solidarietà nell'ambito di reparti soppressi, dovrà evidentemente predisporre un nuovo piano di risanamento e procedere alla successiva stipulazione di un nuovo accordo sindacale per la solidarietà.".

Indennità di maternità per libere professioniste

interpello n. 22 del 4 luglio 2013

Associazione unitaria psicologi italiani

D.Lgs. n. 151/2001; D.P.R. n. 446/2001

Corretta interpretazione degli artt. 70 e 71, D.Lgs. n. 151/2001, nell'ipotesi di lavoratrice madre che esercita la libera professione di psicologa senza vincolo di subordinazione. In particolare, si chiede se la suddetta lavoratrice – obbligatoriamente iscritta all'ente nazionale di previdenza e assistenza psicologi (enpap) – abbia o meno diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità per il periodo di 5 mesi ai sensi delle disposizioni normative sopra citate, anche nel caso in cui la stessa espleti parte dell'attività libero professionale in regime di convenzione con il servizio sanitario nazionale.

Si ritiene che il principio della c.d. Incumulabità trovi applicazione anche con riferimento all'ipotesi in cui la lavoratrice espleti parte dell'attività libero professionale in regime di convenzione con il servizio sanitario nazionale svolgendo il rapporto di lavoro con modalità autonoma coordinata e continuativa nell'ambito di aziende sanitarie o strutture militari (D.P.R. n. 446/2001). A tale ultimo proposito si sottolinea, innanzitutto, che i professionisti in convenzione sono tenuti a costituire la propria posizione previdenziale presso l´enpap, tant'è che l'art. 4 bis del regolamento dell'ente stabilisce che il relativo obbligo contributivo può essere assolto anche mediante la contribuzione complessivamente versata direttamente all'ente da istituzioni ed enti pubblici e privati (…) in applicazione di accordi collettivi nazionali. Alla luce delle argomentazioni di cui sopra, in risposta alla problematica sollevata, si ritiene che le libere professioniste psicologhe, iscritte all'enpap, con rapporto di lavoro autonomo, coordinato e continuativo, in regime di convenzione con il s.s.n. Hanno diritto, inoltrando specifica domanda all'ente di categoria, alla integrazione dell'indennità di maternità di cui all'art. 70 del D.Lgs. n. 151/2001, nella misura in cui i relativi periodi non siano coperti ai sensi dell'accordo collettivo nazionale.

Erogazione indennità di maternità iscritte enpam

interpello n. 04 del 30 gennaio 2014

Enpam (ente nazionale di previdenza ed assistenza dei medici ed odontoiatri)

D.Lgs. n. 368/1999; D.Lgs. n. 151/2001

Corretta interpretazione degli artt. 70 e 71, D.Lgs. n. 151/2001, nell'ipotesi di maternità dei medici partecipanti ai corsi di formazione presso le scuole universitarie di specializzazione in medicina e chirurgia. In particolare, l'enpam intende riferirsi alle partecipanti ai corsi di formazione specialistica per le quali trova applicazione la disciplina di settore sancita dagli artt. 34-46, D.Lgs. n. 368/1999, in forza della quale viene disposta la sospensione del periodo di formazione nonchè la corresponsione della parte fissa del trattamento economico per un periodo di dodici mesi nell'ipotesi, tra le altre, di impedimenti temporanei superiori ai quaranta giorni consecutivi per gravidanza.

Limitatamente ai periodi non contemplati dalla disciplina speciale *ex* D.Lgs. n. 368/1999, possono trovare applicazione le tutele di cui al D.Lgs. n. 151/2001, nel rispetto del principio di incumulabilità dei trattamenti previdenziali. Tale principio, sancito dall'art. 71, D.Lgs. n. 151/2001, stabilisce che l'erogazione dell'indennità di maternità da parte dell'ente previdenziale di categoria risulta ammissibile esclusivamente laddove la medesima lavoratrice non percepisca altra indennità di maternità in qualità di lavoratrice dipendente o autonoma ovvero imprenditrice agricola o commerciante. Ne consegue il riconoscimento della integrazione dell'indennità medesima di cui all'art. 70 del D.Lgs. n. 151/2001, nella misura in cui i relativi periodi non risultino coperti ad altro titolo, nel rispetto del principio di incumulabilità (cfr. In analogia interpello n. 22/2013 in ordine alla erogazione dell'indennità di maternità per le professioniste psicologhe in regime di convenzione con il s.s.n.). Si ritiene, in definitiva, che sussista il diritto all'indennità *ex* art. 70 in argomento esclusivamente per i periodi di sospensione della formazione per la maternità, di due mesi prima e tre mesi dopo il parto, eccedenti il limite temporale di un anno stabilito dall'art. 40, D.Lgs. n. 368/1999.

Dimissioni della lavoratrice madre-lavoratore padre

interpello n. 28 del 7 novembre 2014

Aris (associazione religiosa istituti socio-sanitari)

art. 2118 c.c.; D.Lgs. n. 151/2001

- Corretta interpretazione dell'art. 55, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001, concernente la possibilità della lavoratrice madre o del lavoratore padre di presentare le dimissioni senza l'osservanza del preavviso sancito dall'art. 2118 c.c.
- Se la disposizione si riferisca alle dimissioni presentate durante il primo anno di vita del bambino, ovvero a quelle comunicate al datore di lavoro entro il compimento del terzo anno.

In ordine alla questione circa l'obbligo di preavviso nel caso di dimissioni, l'art. 55, comma 5, stabilisce che nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.
La disposizione, sebbene faccia riferimento all'articolo 55 nel suo complesso, è evidentemente riferita all'ipotesi di dimissioni presentate nel periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento e cioè fino al compimento di un anno di età del bambino (cfr. Artt. 55, comma 1 e 54, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001). Ciò in considerazione del fatto che le modifiche relative all'estensione temporale da 1 a 3 anni, riguardano esclusivamente la procedura di convalida delle dimissioni stesse.

Coadiuvanti Familiari ed indennità di maternità

interpello n. 10 del 17 aprile 2015

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

artt. 2114, 2115,2116 c.c.

possibilità di estendere il principio di automaticità delle prestazioni anche alla categoria delle lavoratrici familiari coadiuvanti dell'imprenditore, con specifico riferimento all'erogazione dell'indennità di maternità.

il principio in esame non può trovare applicazione nei confronti dei coadiuvanti familiari che partecipano in modo prevalente e continuativo all'attività di impresa e che non abbiamo instaurato con l'imprenditore un rapporto di lavoro subordinato.".

Interdizione posticipata lavoratrici madri rientranti nella categoria dei lavori usuranti

interpello n. 16 del 20 luglio 2015

OR.S.A. Trasporti - AUTOFERRO-T.P.L.

D.Lgs. n. 151/2001; D.Lgs. 81/2008 ; D.Lgs. n. 67/2011.

- corretta interpretazione degli artt. 7, D.Lgs. n. 151/2001, concernente la disciplina dei divieti di adibizione delle lavoratrici madri allo svolgimento di determinate attività.
- se le disposizioni normative di cui sopra possano trovare applicazione nell'ipotesi in cui la lavoratrice madre espleti attività di "conducente di linea" nell'ambito di servizio pubblico di trasporto collettivo, stante la riconducibilità di quest'ultimo nella categoria dei lavori usuranti, ex art. 1, D.Lgs. n. 67/2011.

Per la lavoratrice madre, conducente di linea nel servizio pubblico di trasporto collettivo, il divieto di cui all'art. 7 trova applicazione esclusivamente durante la gestazione e fino al periodo di astensione obbligatoria.
Resta ad ogni modo ferma la possibilità di riscontrare nella specifica situazione lavorativa ogni eventuale rischio di esposizione ad agenti, processi e condizioni di lavoro, per i quali è prevista l'interdizione fino a sette mesi dopo il parto in base a quanto contenuto negli allegati B e C, del D.Lgs. n. 151/2001. In proposito, si ricorda che ai sensi dell'art. 28, D.Lgs. 81/2008 il datore di lavoro deve effettuare la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori, tra cui le lavoratrici madri, esposti a rischi particolari; di conseguenza, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, occorre valutare le relative ripercussioni sulla gravidanza o sull'allattamento, inclusi i rischi da stress lavoro-correlato.

Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità o paternità – sgravio contributivo

interpello n. 18 del 20 luglio 2015

Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro,

D. Lgs. n. 151/2001

- corretta interpretazione dell'art. 4, D. Lgs. n. 151/2001, concernente l'applicazione dello sgravio contributivo del 50% nelle ipotesi di assunzione di personale a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici/lavoratori in congedo di maternità/paternità.
- se il suddetto beneficio contributivo possa essere riconosciuto anche nei confronti dei lavoratori, iscritti alla gestione previdenziale istituita presso l'INPGI, laddove vengano assunti in sostituzione di personale in congedo.

La disposizione sugli sgravi contributivi di cui all'art. 4 commi 3 e 5 D. Lgs. n. 151/2001 trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori assunti a tempo determinato, in sostituzione di personale in congedo di maternità/paternità, iscritti alla gestione previdenziale istituita presso l'INPGI, ferma restando la facoltà dell'Istituto di modularne il contenuto attraverso proprie delibere.".

Riposi giornalieri della lavoratrice madre

interpello n. 23 del 24 settembre 2015

Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro,

D.Lgs. n. 151/2001

- corretta interpretazione dell'art. 39, D.Lgs. n. 151/2001 afferente alla disciplina dei riposi giornalieri per la lavoratrice madre durante il primo anno di vita del bambino.
- se, nelle ipotesi in cui la lavoratrice madre non intenda usufruire, spontaneamente e per proprie esigenze, dei permessi già richiesti al datore di lavoro ex art. 39 di cui sopra, possa trovare o meno applicazione nei confronti di quest'ultimo la sanzione contemplata dall'art. 46 del medesimo decreto legislativo.

il diritto di fruire dei riposi in questione ha natura di diritto potestativo, inteso quest'ultimo quale situazione giuridica soggettiva consistente nell'attribuzione di un potere alla lavoratrice madre cui corrisponde dal lato del datore una posizione giuridica passiva di soggezione e non di obbligo; il datore deve, infatti, consentire alla madre la fruizione dei permessi qualora la stessa presenti esplicita richiesta.

Nello specifico, a differenza di quanto avviene nell'ipotesi di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice madre può scegliere se esercitare o meno il proprio diritto, fruendo dei summenzionati riposi; nell'ipotesi in cui decida di esercitarlo e il datore di lavoro non le consenta il godimento dei periodi di riposo troverà applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria stabilita dall'art. 46.

Diversamente, qualora la lavoratrice madre presenti una preventiva richiesta al datore di lavoro per il godimento dei permessi giornalieri e successivamente, in modo spontaneo e per proprie esigenze non usufruisca degli stessi per alcune giornate, non sembra ravvisabile la violazione dell'art. 39 e di conseguenza non potrà trovare applicazione la misura sanzionatoria ad essa collegata.

Resta ferma la possibilità, da parte degli organi di vigilanza, di effettuare eventuali verifiche in ordine alla spontaneità della rinuncia della lavoratrice circa il godimento dei permessi in questione. Al riguardo appare pertanto opportuno che la suddetta rinuncia sia giustificata da ragioni che rispondano in modo inequivocabile ad un interesse della lavoratrice (ad es. frequenza di un corso di formazione, impossibilità di rientrare in casa in ragione di uno sciopero dei mezzi pubblici ecc.).

Indennità di maternità per le lavoratrici libere professioniste

interpello n. 4 del 29 maggio 2018

Consiglio Nazionale degli Ingegneri

D.Lgs. n. 151/2001

- base di calcolo del reddito della libera professionista ai fini della determinazione dell'indennità di maternità spettante alla stessa, relativamente all'ipotesi in cui essa rientri in Italia dopo aver svolto continuativamente un'attività lavorativa o aver conseguito un titolo di studio all'estero. Tale indennità è individuata nella misura *"[…] pari all'ottanta per cento di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo della libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento.".*
- se con la locuzione "reddito professionale" sia da intendersi l'intero reddito professionale percepito dalla libera professionista, oppure, in relazione al caso di specie, ci si debba riferire allo stesso, ma in termini ridotti ai sensi, rispettivamente, della legge n. 238/2010 e dell'articolo 16 del d.lgs. n. 147/2015, entrambi recanti incentivi fiscali – comportanti una riduzione della base imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche – per i lavoratori dipendenti od autonomi, cittadini dell'Unione europea, che rientrino in Italia dall'estero.

il reddito professionale da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità di maternità di cui all'articolo 70 del d.lgs. n. 151/2001, è quello determinato in misura ridotta ai sensi della legge n. 238/2010 e dell'articolo 16 del d.lgs. n. 147/2015 e come tale denunciato ai fini fiscali."

La risposta all'interpello viene sostituita dall'interpello n. 7 del 12 dicembre 2018

Libere professioniste ed indennità di maternità

interpello n. 7 del 12 dicembre 2018

Consiglio Nazionale degli Ingegneri

D.Lgs. n. 151/2001; legge 30 dicembre 2010, n. 238; D.Lgs.14 settembre 2015, n. 147

- interpretazione dell'articolo 70, comma 2, del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, concernente la base di calcolo del reddito della libera professionista ai fini della determinazione dell'indennità di maternità spettante alla stessa, relativamente all'ipotesi in cui essa rientri in Italia dopo aver svolto continuativamente un'attività lavorativa o aver conseguito un titolo di studio all'estero. Il predetto articolo individua tale indennità nella misura *"[…] pari all'ottanta per cento di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo della libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento."*.
- se con la locuzione "reddito professionale" sia da intendersi l'intero reddito professionale percepito dalla libera professionista, oppure se, in relazione al caso di specie, ci si debba riferire a tale reddito ma in termini ridotti, ai sensi, rispettivamente, della legge 30 dicembre 2010, n. 238, e dell'articolo 16 del decreto legislativo14 settembre 2015, n. 147, entrambi recanti incentivi fiscali – comportanti una riduzione della base imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche – per i lavoratori dipendenti od autonomi, cittadini dell'Unione europea, che rientrino in Italia dall'estero.

La risposta al quesito richiede l'analisi della *ratio* sottesa a due distinti riferimenti normativi: da un lato, il citato articolo 70 – inserito nel più generale quadro delle disposizioni di cui al testo unico n. 151/2001 – relative alla tutela della maternità e della paternità; dall'altro, le norme recanti incentivi fiscali sotto forma di *minore imponibilità del reddito* nei confronti dei cittadini dell'Unione europea che studiano, lavorano o che hanno conseguito una specializzazione *post-lauream* all'estero e che decidano di fare rientro in Italia.

La prima disposizione (art. 70, d.lgs. n. 151/2001) riconosce alla madre libera professionista, iscritta ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza (e in caso di sua mancanza, al padre che sia libero professionista) un'indennità per i due mesi antecedenti e i tre successivi al parto.

In particolare, il comma 2 del predetto articolo, stabilendo la misura di tale indennità nella percentuale pari "*all'ottanta per cento di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali […]*" è evidentemente volta a garantire un adeguato grado di sostitutività dell'indennità rispetto al reddito durante il periodo "protetto", al fine di evitare ogni trattamento meno favorevole collegato allo stato di gravidanza o di maternità, che si tradurrebbe inevitabilmente in una discriminazione vietata dall'articolo 3 della Costituzione.

Per altro verso, la legge 30 dicembre 2010, n. 238 stabilisce che i redditi di lavoro dipendente, i redditi d'impresa e quelli di lavoro autonomo percepiti dai cittadini dell'Unione europea che – dopo aver risieduto per almeno due anni in Italia ed aver lavorato o conseguito un titolo di studio all'estero – siano assunti o inizino un'attività autonoma in Italia, concorrano alla formazione della base imponibile nella misura, rispettivamente, del 20 per cento per le lavoratrici e del 30 per cento per i lavoratori (articolo 3, comma 1).

Allo stesso modo l'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo14 settembre 2015, n. 147 prevede che, a determinate condizioni, i redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia da lavoratori che vi trasferiscono la residenza, concorrano alla formazione del reddito complessivo limitatamente al cinquanta per cento del suo ammontare.

La *ratio* di tali disposizioni è ben sintetizzata dall'articolo 1, comma1, della legge 30 dicembre 2010, n. 238, che individua come finalità dell'intervento normativo quella di *"[…] contribuire allo sviluppo del Paese mediante la valorizzazione delle esperienze umane, culturali e professionali maturate dai cittadini dell'Unione europea che hanno risieduto continuativamente per almeno ventiquattro mesi in Italia […]."* e che decidano di farvi ritorno. A tale scopo, il legislatore ha previsto incentivi fiscali sotto forma di riduzione della base imponibile del reddito.
Pertanto, in relazione al quesito oggetto dell'interpello in esame, si ritiene che una professionista madre, che abbia i requisiti per accedere agli incentivi fiscali previsti dalle citate disposizioni, continui ad aver diritto alla parametrazione dell'indennità di maternità al "reddito pieno" percepito prima dell'inizio del periodo di cui all'articolo 70, comma 1, del testo unico n. 151/2001, proprio al fine di realizzare le tutele individuate dal legislatore nei confronti delle lavoratrici madri.
Tale reddito, effettivamente "percepito e denunciato" come previsto dal comma 2 del medesimo articolo 70, continua a costituire, peraltro, la base imponibile per il versamento dei contributi di previdenza obbligatoria, posto che la legge 30 dicembre 2010, n. 238, nonché il decreto legislativo14 settembre 2015, n. 147, dispongono esclusivamente benefici fiscali.
Diversamente, ove si considerasse quale base imponibile ai fini previdenziali il reddito "abbattuto" ai fini fiscali, la professionista che goda dei suddetti incentivi verrebbe a maturare, in corrispondenza, prestazioni pensionistiche proporzionalmente ridotte, senza in definitiva fruire di alcun beneficio.

Alla luce degli ulteriori elementi acquisiti per la valutazione del quesito in esame, la presente risposta sostituisce quella contenuta nell'interpello n. 4 del 29 maggio 2018.".

Definizione di lavoro notturno

Nota n. 388 del 12 aprile 2005

Ordine dei consulenti dei lavoro di Varese

D.Lgs. n. 66/2003

- Se un lavoratore dipendente di un'azienda che applica il CCNL aziende del terziario debba essere considerato "lavoratore notturno" ai sensi della definizione fornita dall'art. 1, comma 2, lett. E) del D.Lgs. n. 66/2003, per il solo fatto di svolgere la prestazione notturna solo in alcune giornate in numero comunque inferiore alla soglia di 80 prevista dalla legge
- In caso di risposta affermativa, se tale lavoratore debba rispettare il limite massimo giornaliero di otto ore di lavoro fissato per "i lavoratori notturni" dall'art. 13, comma 1, del citato D.Lgs. n. 66/2003. Tale disposizione, infatti, ha stabilito che il limite delle "otto ore in media nelle 24 ore" debba applicarsi esclusivamente con riferimento all'orario di lavoro "dei lavoratori notturni".

In primo luogo occorre osservare che la lettera della disposizione non consente interpretazioni diverse da quella secondo la quale tale limite debba aopplicarsi esclusivamente ai "lavoratori notturni" così come definiti dall'art. 1 del decreto stesso e non già a qualsivoglia lavoratore che svolga di notte una parte del suo orario di lavoro. In particolare, ai sensi dell' art. 1, comma 2, lett. E) del D.Lgs. n. 66/2003 deve considerarsi lavoratore notturno chi: a) svolga durante il periodo notturno almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale; ovvero, b) svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno ed il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.
Tali requisiti devono essere considerati come alternativi, vale a dire che è sufficiente che solo uno dei due sia presente perché il lavoratore debba essere assoggettato alla particolare disciplina prevista per il lavoratori notturni. Come chiarito dalla circolare n. 8/2005 di questo ministero infatti "quest'ultimo criterio di definizione del lavoratore notturno [lavoro in periodo notturno per almeno 80 giorni lavorativi all'anno] non va a sovrapporsi al primo in quanto prende in considerazione lo svolgimento di una prestazione lavorativa in parte esercitata durante il periodo notturno, a prescindere che l'attività in oggetto rientri nell'orario normale di lavoro. Quindi, deve considerarsi lavoratore notturno anche colui che non sia impiegato in modo normale durante il periodo notturno ma che, nell'arco di un anno, svolga almeno 80 giorni di lavoro notturno".
Nell'ipotesi prospettata con il presente interpello, tuttavia, non pare essere soddisfatto alcuno dei due requisiti. Pertanto, il lavoratore che svolga solo alcune notti di lavoro, in maniera saltuaria e non regolare (ragion per cui non rientrerebbe nella prima delle due condizioni), ma per un numero di notti inferiore a quello previsto dal CCNL o dalla legge (ottanta giorni all'anno) non può essere considerato lavoratore notturno con la conseguenza che allo stesso non si applicherà il limite massimo delle otto ore di lavoro giornaliero.
In ogni caso sarà necessario verificare il contenuto dei contratti collettivi di ogni livello applicati nell'unità produttiva, i quali, ai sensi dell'art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003 possono derogare a quanto previsto dall'art. 13, fermo restando il rispetto della clausola di garanzia contenuta nel quarto comma del medesimo art. 17.

Termini per la comunicazione del superamento delle 48 ore

Nota n. 2042 del 27 luglio 2005

Unione industriali di Torino

D.Lgs. n. 66/2003

- Chiarimenti in ordine alla disciplina dei cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 riguardante la comunicazione, alle dpl – settore ispezione del lavoro, del superamento delle 48 ore settimanali attraverso prestazioni di lavoro straordinario.
- Problematica di natura interpretativa con riferimento al termine entro il quale effettuare la comunicazione di cui all'art. 4 comma 5 del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 213/2004. Tale norma stabilisce che "in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto ad informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti comma 3 e 4, la Direzione Provinciale Del Lavoro".

La circolare del ministero del lavoro e delle politiche sociale n. 8/2005 precisa che l'arco temporale di riferimento (quattro mesi salvo diversa previsione contrattuale) ha natura fissa e che la comunicazione deve riguardare il numero delle settimane in cui il limite delle 48 ore sia superato per ogni periodo di 7 giorni. Alla luce di quanto sopra va chiarito che il termine di 30 giorni per la comunicazione decorre sempre dalla fine del quadrimestre fisso (se un diverso periodo non è previsto dalla contrattazione) e che, nell'ambito del quadrimestre, la comunicazione riguarderà solo le settimane complete, mentre i giorni eccedenti saranno considerati nella comunicazione relativa al successivo quadrimestre.

Prolungamento delle giornate lavorate e riposo compensativo

Nota n. 2186 del 1 settembre 2005

Consiglio provinciale dell'ordine dei consulenti del lavoro di brescia

D.Lgs. n. 66/2003; direttiva n. 93/104/ce; direttiva 2000/34/ce

Possibilità di instaurare con accordo sindacale aziendale un "prolungamento delle giornate lavorate in 8/9 giorni consecutivi settimanali con riposo compensativo susseguente da parte di aziende che seguono servizio pubblico".

Ai sensi dell'art. 9, comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, "il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7 .tale norma ha recepito quanto stabilito a livello comunitario dalla direttiva n. 93/104/ce come modificata dalla direttiva 2000/34/ce. La previsione stabilisce pertanto, quali requisiti del riposo settimanale:

1) La periodicità (ogni sette giorni);
2) La durata di 24 ore;
3) La coincidenza di regola con la domenica;
4) La consecutività con il riposo giornaliero.

Il medesimo diritto è costituzionalmente garantito dall'art. 36 comma 3, che ne ha sancito l'irrinunciabilità, dall'art. 2109, comma 1, c.c. E suffragato dall'orientamento giurisprudenziale della corte costituzionale e della cassazione (Corte Cost. N. 146/1971 – cass. N. 8820/2001). Tali pronunce riconoscono la derogabilità del riposo settimanale:

- In casi di evidente necessità a tutela di altri apprezzabili interessi;
- Che vi sia un ragionevole contemperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle particolari di speciali attività produttive;
- A condizione che venga comunque assicurato il mantenimento di una media di sei giorni di lavoro e di uno di riposo, con riferimento ad un arco temporale complessivo, in modo da non snaturare od eludere la periodicità tipica della pausa.

Ciò premesso, va quindi chiarito come non sia escluso che l'accordo collettivo possa disciplinare ipotesi eccezionali di superamento dei sei giorni lavorativi. Quello che invece l'accordo collettivo non può fare è prevedere un regime ordinario di prolungamento delle giornate lavorative. Va peraltro sottolineato che la possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva deve concernere, sulla base del richiamato orientamento giurisprudenziale, solo casi eccezionali connessi ad oggettive ed imprescindibili esigenze aziendali. Inoltre si ricorda che i lavoratori che fruiscono di riposo settimanale dopo sette o più giorni di lavoro continuo hanno diritto, in ogni caso, ad un compenso specifico, ulteriore ed aggiuntivo rispetto a quello volto a retribuire il lavoro prestato nella giornata di domenica; tale compenso spetta anche in assenza di una previsione al riguardo da parte del contratto collettivo, in base al principio di proporzionalità di cui all'art. 36 cost..

Deroghe all'orario di lavoro

Nota n. 2976 del 5 dicembre 2005

Fisascat CISL di Bergamo

D.Lgs. n. 66/2003

Se, con riferimento all'art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, possa considerarsi legittimo il ricorso ad accordi in deroga conclusi al secondo livello di contrattazione (nelle singole realtà di impresa o di ente), in assenza di una contrattazione di primo livello.

Per poter introdurre deroghe alla normativa sui riposi giornalieri, sulle pause e sul lavoro notturno è indispensabile un accordo collettivo concluso a livello nazionale e non a livello inferiore.

Giornata festiva coincidente con la domenica

Nota n. 1664 del 20 febbraio 2006

Associazione produttori televisivi (apt)

L. n. 260/1949

Se sia dovuto il trattamento economico previsto in caso di coincidenza delle festività con la domenica o il sabato non lavorativo

In via generale, nella L. n. 260/1949 non è dato rinvenire alcun riferimento alla questione del trattamento economico dovuto al lavoratore nel caso in cui la giornata festiva coincida con un sabato non lavorativo.
Come noto, l'art. 5, comma 3, secondo periodo, della L. n. 260/1949 (come modificato dalla L. n. 90/1954), prevede che "qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai lavoratori stessi, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera". La ratio della norma è da individuarsi nella circostanza che ove le suddette festività non coincidessero con la domenica, il dipendente fruirebbe di un giorno in più di riposo.
La giurisprudenza della corte di cassazione (si veda in particolare la sentenza n. 11117/1995), tuttavia, ha chiarito che alla luce della formulazione della norma, la regola deve valere esclusivamente per le festività indicate dallo stesso art. 5, vale a dire la festa nazionale (2 giugno), l'anniversario della repubblica (25 aprile) e la festa del lavoro (1 maggio). Occorre, infine, ricordare che l'art. 6 della L. n. 260/1949, prevede l'irrogazione di una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro che abbia violato le disposizioni citate.
In merito alla richiesta della scrivente associazione, occorre immediatamente chiarire che nella legge non è dato rinvenire alcun riferimento al caso in esame (coincidenza della giornata festiva con il sabato non lavorativo). La questione è stata invece affrontata dalla giurisprudenza la quale ha ritenuto che, salvo diversa ed espressa previsione contrattuale, il diritto alla quota di retribuzione aggiuntiva riconosciuto ai lavoratori retribuiti in misura fissa in caso di coincidenza di una festività con la domenica, non spetta in caso di coincidenza della stessa con il sabato non lavorativo. Ciò in quanto, allorché il normale orario di lavoro sia concentrato nell'arco di cinque giorni settimanali, il sesto giorno deve qualificarsi semplicemente, agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, come non lavorativo, feriale a zero ore, e non anche festivo.
La soluzione indicata dalla suddetta giurisprudenza della suprema corte deve ritenersi del tutto condivisibile alla luce del dato normativo. Si ribadisce quindi, che non sussiste alcun obbligo di legge di retribuire il sabato coincidente con una festività con la quota di maggiorazione indicata dalla legge.
Resta ovviamente salva la facoltà di prevedere in via contrattuale un trattamento uguale a quello previsto dalla legge per la coincidenza con la domenica, ma in tal caso, qualora si dimostrasse l'esistenza nel testo contrattuale di un simile obbligo, la mancata applicazione del trattamento economico-normativo previsto comporterebbe per il datore di lavoro una responsabilità esclusivamente contrattuale, con l'esclusione dell'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 6 della L. n. 260/1949.

Orario di lavoro a turni

Nota n. 1769 del 23/02/2006

Ordine dei consulenti del lavoro di genova

D.Lgs. n. 66/2003

Possibilità da parte dell'impresa che effettuare uno schema di turni che preveda una doppia prestazione nella stessa giornata (6 ore di lavoro – 6 ore di riposo – 6 ore di lavoro), garantendo comunque 11 ore di riposo prima della prima prestazione lavorativa e 11 ore di riposo dopo la seconda prestazione, nonché un periodo di due giorni senza prestazione di attività lavorativa della durata di almeno 35 ore complessive

l'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 non può essere interpretato (come conferma la circolare n. 8 del 2005) nel senso di stabilire un obbligo di riposo consecutivo di 11 ore per ogni periodo di 24 ore, vale a dire per ogni periodo di 24 ore a partire dall'inizio della prestazione lavorativa. L'unica eccezione prevista dal 1 comma dell'art. 7 è rappresentata dalle attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, ma nel caso di specie non pare potersi ravvisare questa ipotesi, trattandosi invece, di attività svolta in modo assolutamente continuativo ed in particolare su un turno giornaliero di 24 ore su 24.

Obbligo di comunicazione del superamento delle 48 ore settimanali

Nota n. 1770 del 23 febbraio 2006

ABI di Roma.

D.Lgs. n. 66/2003

Se sia possibile effettuare la comunicazione relativa al superamento delle 48 ore settimanali fissando la scadenza del periodo di riferimento in corrispondenza della fine dell'anno in corso.

Possibile a condizione che le parti sociali integrino le previsioni contrattuali esplicitamente in tal senso, anche al fine di non creare incertezze in capo ai soggetti tenuti a vigilare sulla correttezza degli adempimenti.

Obbligo di comunicazione del superamento delle 48 ore

Nota n. 497 del 13 giugno 2006

Comune di Monfalcone - Unità Operativa Personale

D.Lgs. n. 267/2000; D.Lgs. n. 66/2003; D.Lgs. n. 213/2004

Rispetto degli obblighi di comunicazione di cui all'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003, come integrato dal D.Lgs. n. 213/2004

Il datore di lavoro privato, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui si tratta, deve primariamente valutare la propria organizzazione imprenditoriale secondo due profili: quello economico-strutturale volto a verificare l'autonomia della struttura organizzativa posta in essere e considerata; quello finalistico-produttivo, orientato a considerare l'unità produttiva quale entità distinta in ambito aziendale idonea a produrre beni o servizi che sono oggetto della più generale attività dell'impresa di appartenenza. Nell'ambito delle amministrazioni pubbliche il concetto di unità produttiva integra, alla luce degli orientamenti giurisprudenziali, l'articolazione di una struttura ove sia possibile individuare, sia sul piano formale che funzionale, l'autonoma gestione del servizio istituzionalmente dovuto, per il quale si risponde ad un singolo potere decisionale che ne assume la responsabilità. Con riferimento alla struttura del comune, considerata l'autonomia organizzativa degli enti locali (art. 89, D.Lgs. n. 267/2000, concernente l'approvazione dell'ordinamento generale degli uffici e dei servizi), si ritiene che l'ente locale possa, in coerenza con le indicazioni fornite dai citati orientamenti giurisprudenziali, individuare formalmente la competenza all'invio della comunicazione prevista all'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003, secondo le responsabilità che scaturiscono dalla struttura organizzativa della quale l'ente si è dotato.

Guardie campestri e orario ordinario di 42 ore settimanali

Nota n. 2241 del 27 luglio 2006

Federazione consorzi vigilanza campestre, sede di terlizzi - Bari

R.D. n. 2657/1923; D.Lgs. n. 66/2003

Opportunità della fissazione dell'orario normale di lavoro in 42 ore settimanali nel contratto collettivo

Le mansioni svolte per la vigilanza campestre appaiono contraddistinte dai caratteri della discontinuità e di attesa e custodia, potendosi conseguentemente classificare come occupazioni di custodia ovvero di guardania di cui ai n. 1 e 2 della tabella del R.D. n. 2657/1923. Da quanto sopra esposto si ribadisce, perciò, la legittimità dell'orario settimanale di 42 ore, in ossequio all'art. 16 lettera d) D.Lgs. n. 66/2003, con la precisazione che la deroga di cui al citato art. 16 consente di superare 40 ore settimanali ma non le 48 ore di media.

Computo dello straordinario per eventi eccezionali

Nota n. 4137 del 27 settembre 2006

Comune di Fivizzano (ms)

D.Lgs. n. 66/2003

- Se, alla luce della nuova disciplina del lavoro straordinario dettata dall'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003, sia possibile sostenere che i periodi di lavoro straordinario prestati in occasione di "consultazioni elettorali e referendarie, per eventi straordinari e calamità naturali", caratterizzati dalla loro eccezionalità, "non concorrono al superamento delle 48 ore di lavoro settimanali" e
- Se "per tali prestazioni si deroga da quanto previsto dall'art. 7 in materia di riposo giornaliero, dall'art. 8 in materia di pause e dagli artt. 12 e 13 in materia di lavoro notturno".

Il lavoro straordinario effettuato per eventi eccezionali va computato sia nel calcolo della durata massima della prestazione sia in quello delle 48 ore settimanali, oltre le quali scatta la comunicazione alla Direzione Provinciale Del Lavoro.

Servizio pubblico essenziale, part-time verticale e domenica

Nota n. 4581 del 10 ottobre 2006

Sindacato uil (unione italiana lavoratori) di Latina

L. n. 146/1990; D.Lgs. n. 112/1998; D.Lgs. n. 66/2003

- La possibilità riconoscere il carattere di servizio pubblico essenziale (L. n. 146/1990) all'attività, gestita da un ente pubblico economico, di compagnia telefonica agli anziani.
- La possibilità, per un'azienda che applica il contratto collettivo nazionale delle cooperative sociali, di assumere alcuni lavoratori con contratto part-time verticale comprendente nell'orario settimanale tutte le domeniche dell'anno.

3. Il servizio di compagnia telefonica, inteso come servizio di intrattenimento, ascolto e conversazione con l'utente telefonico, non sembra poter integrare il concetto di servizio pubblico essenziale riferito ai diritti costituzionali citati. Diversamente potrebbe opinarsi qualora il servizio telefonico prestato agli anziani consista nel rimediare a situazioni di emergenza ovvero nel prestare interventi di soccorso in situazioni di bisogno: solo in tal caso si tratterebbe di un servizio diretto a garantire il diritto costituzionale all'assistenza sociale, indipendentemente dalla natura del soggetto che lo eroga. Ai sensi dell'art. 128 del D.Lgs. n. 112/1998, infatti, per servizi sociali si intendono tutte le attività relative alla predisposizione ed erogazione di servizi, gratuiti e a pagamento, o di prestazioni economiche destinate a rimuovere e superare le situazioni di bisogno e di difficoltà che la persona umana incontra nel corso della sua vita.
4. Non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli nomativi.

Due quesiti in materia di ferie e di orario di lavoro

Nota n. 4909 del 18 ottobre 2006

Cna di Bologna

D.Lgs. n. 66/2003; D.Lgs. n. 213/2004

- Se si possa considerare legittima una clausola della contrattazione collettiva che preveda un periodo inferiore alle due settimane di ferie (es. Una settimana) come periodo minimo da far godere al lavoratore nel corso dell'anno di maturazione, ovvero se la contrattazione collettiva possa prevedere soltanto un ampliamento delle due settimane da godere entro l'anno di maturazione.
- Se termine di 18 mesi entro cui completare la fruizione delle 4 settimane di ferie annuali può essere prolungato (es. 30 mesi) dalla contrattazione collettiva e se, in caso di risposta affermativa, tale nuovo termine è valido anche come data di scadenza entro cui assolvere all'obbligo contributivo ai sensi delle disposizioni emanate in proposito dall'INPS.
- Se, qualora non sia possibile rispettare il periodo minimo di due settimane di ferie (ovvero il diverso periodo previsto dalla contrattazione collettiva) nell'anno di maturazione per cause imputabili esclusivamente al lavoratore (es. Assenze prolungate per maternità, malattia, infortunio, servizio civile, etc.) Il datore di lavoro è sanzionabile ai sensi del comma 3 dell'art. 18-bis. Si chiede poi se "in altri termini, il suddetto periodo minimo può essere riproporzionato in caso di assenze superiori al mese nel corso dell'anno di maturazione".
- Attuazione dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003 relativo alla comunicazione alla dpl delle settimane nelle quali, fermo restando il rispetto della media delle 48 ore settimanali nel periodo di riferimento, si è verificato il superamento delle 48 ore attraverso prestazioni di lavoro straordinario.

- L'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 213/2004 stabilisce che: "fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione". La norma pare dunque attribuire alla contrattazione collettiva un ampio potere derogatorio, con riferimento anche all'obbligo di godimento infra-annuale delle prime due settimane di ferie. Tale interpretazione è confermata anche dalla circolare di questo ministero n. 8 del 2005 secondo la quale l'art. 10 fisserebbe "un primo periodo, di almeno due settimane, da fruirsi in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore. (…) la contrattazione collettiva e la specifica disciplina per le categorie di cui all'articolo 2 comma 2 possono disporre diversamente. Allo scadere di tale termine, se il lavoratore non ha goduto del periodo feriale di due settimane, il datore sarà passibile di sanzione". Occorre tuttavia segnalare che, come ricordato dalla stessa circolare n. 8/05, "la corte costituzionale, con sentenza 19 dicembre 1990, n. 543, ha, fra l'altro, affermato che il godimento infra-annuale dell'intero periodo di ferie deve essere contemperato con le esigenze di servizio che hanno carattere di eccezionalità o comunque con esigenze aziendali serie". Inoltre, anche la giurisprudenza in più occasioni ha censurato un eccessivo frazionamento e dilazionamento del periodo feriale in quanto inidoneo all'assolvimento del recupero delle energie psicofisiche e di cura delle relazioni affettive così come previsto dall'art. 36 cost. La norma deve quindi essere interpretata nel senso che la contrattazione collettiva può anche ridurre il limite delle due settimane per cui è obbligatorio il godimento infra-annuale,

purché tale riduzione non vanifichi la richiamata funzione dell'istituto feriale e sia occasionata da eccezionali esigenze di servizio o, comunque, da "esigenze aziendali serie".

- Con riferimento alla prima parte del quesito non paiono esservi dubbi circa la possibilità della contrattazione collettiva di derogare al tetto massimo dei 18 mesi per la fruizione delle settimane di ferie per le quali non vi è l'obbligo di godimento infra-annuale. Tale soluzione è peraltro confermata dalla circolare n. 8/2005 secondo la quale il secondo periodo di due settimane sarà "da fruirsi anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva". È evidente tuttavia che la contrattazione non potrà rinviare il godimento delle stesse oltre un limite tale per cui la funzione delle stesse ne risulti snaturata. Con riferimento alla seconda parte del quesito – nel segnalare che alla data dell'interpello non è più possibile la monetizzazione delle ferie non godute, salvo che nel caso di cessazione del rapporto o con riferimento ai giorni di ferie eccedenti le quattro settimane – per le ipotesi residuali si rinvia a quanto chiarito dall'INPS con il messaggio n. 18850 del 3 luglio 2006.
- Con riferimento alla prima questione non paiono esservi dubbi circa la possibilità della contrattazione collettiva di derogare al tetto massimo dei 18 mesi per la fruizione delle settimane di ferie per le quali non vi è l'obbligo di godimento infra-annuale. Tale soluzione è peraltro confermata dalla circolare n. 8/2005 secondo la quale il secondo periodo di due settimane sarà "da fruirsi anche in modo frazionato ma entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva". È evidente tuttavia che la contrattazione non potrà rinviare il godimento delle stesse oltre un limite tale per cui la funzione delle stesse ne risulti snaturata. Con riferimento alla seconda parte del quesito – nel segnalare che alla data dell'interpello non è più possibile la monetizzazione delle ferie non godute, salvo che nel caso di cessazione del rapporto o con riferimento ai giorni di ferie eccedenti le quattro settimane – per le ipotesi residuali si rinvia a quanto chiarito dall'INPS con il messaggio n. 18850 del 3 luglio 2006.
- Con riferimento alle questioni prospettate si rinvia a quanto già chiarito con risposta all'interpello prot. N. 2042/2005 del 27 luglio 2005.

Orario settimanale per gli autisti del settore lapidei

Nota n. 5817 del 9 novembre 2006

Ordine dei consulenti del lavoro di teramo

D.Lgs. n. 66/2003

Orario massimo settimanale per i dipendenti di aziende del settore lapidei che svolgono mansioni di autisti

I suddetti lavoratori (lavoratori mobili dipendenti da un'azienda che non svolge attività di trasporto) devono essere qualificati come lavoratori mobili ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, ma che essi non rientrino tra i lavoratori mobili esclusi dal campo di applicazione del decreto stesso, ai sensi dell'art. 2. Di conseguenza, agli stessi si applicherà la disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 66/2003, ad eccezione – come previsto dall'art. 17, co. 6 – degli artt. 7 (riposo giornaliero), 8 (pause), 9 (riposi settimanali) e 13 (limiti alla durata del lavoro notturno). Ne deriva, dunque, la piena applicabilità agli stessi del limite massimo medio di 48 ore settimanali su un periodo di computo di quattro mesi, previsto dall'art. 4, comma 2 del D.Lgs. n. 66, con la conseguente nullità della clausola contrattuale oggetto del presente interpello per contrasto con norma imperativa.

Deroghe ai limiti del lavoro straordinario

interpello n. 10 del 8 febbraio 2007

Servizio sanitario regionale dell'emilia Romagna - ausl di imola (bo)

D.Lgs. n. 66/2003

- Se le ore straordinarie rese a seguito di chiamata per il servizio di pronta disponibilità possano costituire una deroga ai limiti fissati, ai sensi dell'art. 5 co. 4 lett. A) del d. Lgs. N. 66/2003, nei casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori.
- Se le ore straordinarie effettuate per formazione ed aggiornamento possano costituire un'ulteriore deroga ai limiti fissati dall'art. 5 co. 4 lett. C) del citato d. Lgs. N. 66/2003, per eventi particolari collegati all'attività produttiva.
- Se il personale direttivo appartenente alle categorie d e ds, nonché il personale con qualifica dirigenziale del comparto sanità possano essere ricondotti al regime derogatorio previsto dall'art. 17 co.5 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di riposo giornaliero, pausa, lavoro notturno e durata massima settimanale.

1. Il servizio di pronta disponibilità in particolari settori critici e ad alta specializzazione di attività (blocco operatorio, dipartimento di emergenza/urgenza…) è volto a sopperire ad attività non prevedibili e ad evitare un pericolo grave ed immediato e pertanto le relative ore di straordinario sembrano potersi effettuare in deroga al limite legale delle 250 ore annue. A tal proposito occorre puntualizzare che le ore di lavoro straordinario rese nelle citate situazioni vanno più opportunamente ricondotte ai casi previsti dall'art. 5 co.4 lett. B) anziché lett. A) del citato D.Lgs. (casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione).
2. L'attività di aggiornamento e formazione professionale costituisce un obbligo del datore di lavoro contrattualmente determinato (art. 20 CCNL comparto sanità del 2004), ai fini della computabilità di tale attività nei limiti di cui all'art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003, si evidenzia che tale scelta compete alla contrattazione collettiva, come espressamente previsto dal comma 4 dello stesso articolo (salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso…).
3. L'operatività dell'art. 17, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003 presuppone che, a causa delle caratteristiche peculiari dell'attività esercitata, la durata dell'orario di lavoro non risulti quantificata né predeterminabile, ovvero la sua determinazione sia rimessa al lavoratore. Nel caso prospettato il CCNL di riferimento prevede una durata determinata delle prestazioni per la totalità delle categorie dei lavoratori citati (d, ds ed il personale con qualifica dirigenziale), pertanto detto personale non sembra rientrare nel regime derogatorio previsto dall'art. 17, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003 in regione delle esplicite previsioni della contrattazione collettiva di settore.

Esonero dal lavoro notturno per il personale navigante

interpello n. 33 del 16 novembre 2007

Associazione nazionale vettori e operatori del trasporto aereo

L. n. 903/1977;L. n. 104/1992; D.Lgs. n. 151/2001

Esonero dal lavoro notturno per il personale navigante dipendente da aziende di trasporto aereo

Per quanto concerne il personale di volo delle compagnie di aviazione civile, deve ritenersi tuttora in vigore la disciplina di cui all' art. Art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001 (è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno: a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni. 3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della L. n. 903/1977, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. n. 104/1992, e successive modificazioni).

Applicazione della sanzione per violazione della durata massima dell'orario di lavoro

Interpello n. 02 del 11 febbraio 2008

Abi (associazione bancaria italiana)

D.Lgs. n. 66/2003

Criteri di applicazione della sanzione prevista dall'art. 18-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003, in caso di violazione della durata massima dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 del medesimo decreto

Sono ammissibili prestazioni lavorative superiori alle 48 ore settimanali in quanto il periodo di riferimento sia un periodo più ampio della settimana e non superiore ai quattro mesi, salvi i più ampi periodi che può fissare la contrattazione collettiva. La nota citata conclude affermando che la violazione del limite di durata media settimanale comporta una sanzione rapportata al numero di lavoratori e aciascun periodo di riferimento cui si riferisca la violazione. Quanto premesso porta a dedurre che la nozione di periodo di riferimento sia strettamente correlata al tipo di articolazione oraria scelta dal datore di lavoro che, come abbiamo visto, può essere a programmazione multiperiodale. In tal caso, periodo di riferimento sarà quello più ampio della settimana e non superiore ai quattro mesi, o al diverso limite contrattuale, in concreto osservato. Sull'aspetto sanzionatorio, in presenza di orario multiperiodale si può affermare che la condotta sanzionata dalla norma consista nel superamento delle 48 ore medie settimanali nell'arco temporale di riferimento. Di conseguenza, l'eventuale sanzione da applicarsi andrà quantificata moltiplicando gli importi previsti, oltre che per il numero di lavoratori interessati, per ciascun periodo di riferimento che viene a coincidere con il periodo preso in esame per il calcolo dell'orario medio settimanale e non con la singola settimana in cui c'è stato superamento del limite orario massimo.

Ambito di applicazione del regolamento ce n. 561/06 in materia di trasporti su strada

interpello n. 24 del 4 agosto 2008

Ugl del settore autoferrotranvieri

R.D.L. n. 2328/1923; L. n. 138/1958; D.Lgs. n. 66/2003; regolamento ce n. 561/2006; D.Lgs. n. 234/2007; D.L. n. 112/2008

- Se il suddetto regolamento, relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale del settore dei trasporti su strada, si applichi nel caso in cui il percorso eseguito dallo stesso conducente sia complessivamente superiore ai 50 chilometri, sebbene organizzato in più linee e/o tratte, ciascuna delle quali inferiore ai 50 chilometri.
- Se lo stesso si applichi indistintamente al trasporto urbano ed extraurbano ed infine se la citata normativa comunitaria abbia di fatto superato e/o abrogato le vecchie normative di settore quali il R.D.L. n. 2328/1923 e la L. n. 138/1958

Il regolamento ce n. 561/2006, in base al disposto dell'art. 3, esclude dal proprio ambito di applicazione le ipotesi in cui il conducente debba effettuare il trasporto di passeggeri in servizio regolare di linea per un percorso che non superi i 50 km.

Pertanto, il regolamento pare non trovare applicazione nelle ipotesi in cui il medesimo conducente esegua complessivamente un percorso superiore ai 50 km per avere effettuato più linee o tratte ciascuna delle quali inferiore ai 50 km. In altri termini, si esclude il criterio della cumulabilità delle singole tratte e/o linee eseguite dallo stesso conducente, considerando soltanto il singolo percorso che risulti superiore ai 50 km. Ne deriva, dunque, l'esclusione dell'adozione di parametri soggettivi, riferiti al conducente, in quanto ciò contrasterebbe con lo scopo perseguito dal regolamento medesimo di soddisfare imprescindibili esigenze di certezza applicativa, nonché di uniformità di disciplina. Peraltro questa interpretazione appare in linea con il punto 24 del preambolo del citato regolamento. In particolare, laddove si afferma che gli stati membri dovrebbero stabilire regole opportune per i veicoli impiegati nei servizi regolari di trasporto passeggeri operanti entro un raggio di 50 km. Tali regole dovrebbero garantire un livello di tutela adeguato per quanto attiene ai tempi di guida, interruzioni e periodi di riposo (...). In questo modo l'area dei trasporti entro i 50 chilometri non resta priva di tutela, ma semplicemente al di fuori dell'ambito nel quale si giustifica l'intervento comunitario nel rispetto del principio di sussidiarietà previsto dall'art. 5 del trattato ue. Con riguardo al secondo quesito, si rileva che dalle previsioni normative oggetto del regolamento ce n. 561/2006 non emerge alcuna distinzione tra trasporto urbano o extraurbano. Il regolamento si limita, infatti, ad escludere espressamente dal proprio campo di applicazione il trasporto di passeggeri effettuato a mezzo di veicoli adibiti a servizio regolare di linea su percorsi che non superano i 50 chilometri. Infine, per quanto concerne la terza problematica posta all'attenzione di questa direzione, occorre osservare che con riguardo alla categoria dei lavoratori mobili la disciplina applicabile in materia di orario di lavoro, che risponde a più ampie esigenze di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori medesimi, concorre con la disciplina applicabile in materia di tempi di guida e di riposo degli autisti e di apparecchi di controllo analogici e digitali. Quest'ultima risulta informata ad esigenze di regolamentazione della prestazione più stringenti di quelle previste per gli altri lavoratori in ragione della finalità pubblica di sicurezza della circolazione. In particolare, per la categoria di lavoratori mobili, cui si applica la disciplina comunitaria sui tempi

di guida e di riposo prevista dal regolamento ce n. 561/2006, opera la disciplina speciale, recentemente introdotta dal D.Lgs. n. 234/2007 in attuazione della direttiva ce n. 2002/15, che ha completato la disciplina del tempo di lavoro complessivamente prestato dai conducenti nello svolgimento delle proprie mansioni. Diversamente, per i soli lavoratori mobili che non rientrano nell'ambito di applicazione del regolamento ce n. 561/2006, la disciplina dell'orario è dettata dal D.Lgs. n. 66/2003, fatta eccezione per gli artt. 7, 8, 9 e 13 (riposo giornaliero, pause, riposo settimanale e lavoro notturno), con la precisazione che per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al R.D.L. n. 2328/1923 e alla L. n. 138/1958. Considerato, dunque, che queste ultime normative, peraltro in buona parte superate dalle previsioni contrattuali di settore, rilevano con riferimento alla distinta materia della disciplina dell'orario di lavoro e al di fuori dell'ambito di applicazione del citato regolamento, non può scaturirne il prospettato effetto abrogativo. Si rappresenta, infine, che a seguito dell'entrata in vigore del D.L. n. 112/2008 gli obblighi di registrazione dei dati relativi ai lavoratori mobili, sia in proprio sia per conto terzi, si assolvono mediante le relative scritturazioni nel libro unico del lavoro.

Detassazione degli straordinari nel settore marittimo

interpello n. 27 del 4 agosto 2008

Confindustria

D.L. n. 93/2008 (conv. Dalla L. n.126/2008)

Applicabilità al settore marittimo dell'art. 2 del D.L. n. 93/2008 (conv. Dalla L. n.126/2008), che ha introdotto alcune misure sperimentali finalizzate all'incremento della produttività del lavoro:

La norma citata prevede che nel secondo semestre del 2008 sia applicata, in via sperimentale, una tassazione agevolata sulle somme erogate per prestazioni di lavoro straordinario, definito ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, effettuato nel periodo 1 luglio 2008 – 31 dicembre 2008.
La misura agevolativa, riservata ai lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano percepito nel 2007 redditi da lavoro dipendente (definiti dall'art. 49 del T.U.I.R.) per un ammontare non superiore a € 30.0000 lordi, consiste nell'applicazione di una imposta sostitutiva dell'irpef e delle addizionali regionali e comunali, pari al 10% su un importo non superiore a € 3.000 lordi.
Le perplessità nascono in ragione del fatto che la norma, ai fini della definizione di lavoro straordinario, fa espresso rinvio al D.Lgs. n. 66/2003, che trova applicazione per tutti i settori di attività con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare, del personale di volo dell'aviazione civile e dei lavoratori mobili dell'autotrasporto.
Viene tuttavia sottolineato che, al di là del mero disposto formale, la ratio del provvedimento è quella di incrementare la produttività del lavoro e, pertanto, non sembra avere alcuna giustificazione l'esclusione dal beneficio di interi settori produttivi, come il settore dell'industria amatoriale, solo perché la disciplina dell'orario è contenuta in disposizioni di legge diverse da quelle recate dal D.Lgs. n. 66/2003.
Il riferimento alla normativa del 2003 ha come fine esclusivamente quello di eludere prassi abusive circa la definizione di lavoro straordinario, la cui individuazione è compito delle legge e della contrattazione collettiva e non certo delle parti individuali del rapporto.
Ai fini della applicazione della agevolazione in argomento, pertanto, nei settori in questione dovrà farsi riferimento alla normativa ed alla contrattazione collettiva di riferimento.

Limitazioni al lavoro notturno

interpello n. 29 del 8 agosto 2008,

S.u.l.t. (sindacato unitario lavoratori dei trasporti comparto trasporto aereo)

D.Lgs. n. 196/2003; D.Lgs. n. 66/2003; L. n. 54/2006

Limitazione all'adibizione al lavoro notturno prevista dall'art. 11, comma 2 lett. B), del D.Lgs. n. 66/2003, nelle ipotesi contemplate dalla L. n. 54/2006 (disposizioni in materia di separazione dei genitori e affidamento condiviso dei figli):

L'art. 11, comma 2, lett. B), D.Lgs. n. 66/2003 tutela l'effettiva cura del minore di anni dodici da parte del genitore che conviva col suddetto minore. Pertanto, qualora il giudice abbia disposto che il minore conviva, a periodi alterni, con entrambi i genitori, questi ultimi potranno beneficiare di tale esenzione nel periodo in cui dimostrino al proprio datore di lavoro di convivere con il minore.
La prova della convivenza può essere facilmente raggiunta esibendo copia del dispositivo della sentenza di affidamento congiunto al datore di lavoro il quale, nel rispetto dei diritti sanciti dal D.Lgs. n. 196/2003, ne prende atto e modifica la propria organizzazione del lavoro notturno. Peraltro, tale onere probatorio sarà di facile assolvimento per il lavoratore, in quanto le sentenze in materia decretano le modalità, anche temporali, attraverso le quali può esplicarsi l'affidamento congiunto.

Esonero dal lavoro notturno del personale navigante

interpello n. 01 del 4 febbraio 2009

Assaereo (associazione nazionale vettori e operatori del trasporto aereo)

D.Lgs. n. 151/2001; D.Lgs. n. 66/2003; D.Lgs. n. 185/2005

Disciplina dell'esonero dal lavoro notturno del personale navigante

Non possano applicarsi al lavoro notturno del personale in esame né le restrizioni previste dall'art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001 né, evidentemente, quelle di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003, dovendosi far riferimento esclusivo – in tale ambito – alla specifica disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 185/2005, che comunque potrà essere integrata e meglio declinata dalla contrattazione collettiva.

Lavoro notturno e soggetti con quota a proprio carico un disabile

interpello n. 04 del 6 febbraio 2009

Confindustria

L. n. 104/1992; D.Lgs. n. 66/2003

Corretta interpretazione dell'art. 11, comma 2 lett. C), del D.Lgs. n. 66/2003, secondo il quale non sono obbligati a prestare lavoro notturno, fra l'atro, la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni. In particolare si chiede un chiarimento sull'esatto significato da attribuire all'espressione a proprio carico di cui alla norma citata, posto che non risultano significativi precedenti giurisprudenziali in materia né specifiche indicazioni interpretative da parte di questo ministero.

L'individuazione del soggetto ammesso al beneficio di cui all'art. 11, comma 2 lett. C), del D.Lgs. n. 66/2003 va ancorata ai già noti criteri della sistematicità ed adeguatezza e, quindi, solo il soggetto che risulti già godere dei benefici della L. n. 104/1992 – o possederne i requisiti per goderne – secondo gli attuali criteri normativi e giurisprudenziali richiamati potrà richiedere l'esonero dalla prestazione dal lavoro notturno.

Dipendenti di imprese di trasporto e attività lavorativa

interpello n. 27 del 20 marzo 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 66/2003; regolamento ce n. 561/2006; D.Lgs. n. 234/2007

- Portata delle disposizioni concernenti l'organizzazione dell'orario di lavoro dei dipendenti di imprese di trasporto di persone che svolgano attività differenti nell'arco della stessa giornata o della stessa settimana, che sembrerebbe rientrare nel campo di applicazione di differenti discipline normative.
- Quale sia la disciplina relativa alla durata massima dell'orario di lavoro ed ai riposi giornalieri e periodici applicabile ai lavoratori adibiti a diverse attività lavorative, alcune delle quali rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 66/2003 ed altre in quello del D.Lgs. n. 234/2007 e del regolamento ce n. 561/2006 del 15 marzo 2006.

L'ipotesi illustrata risulta particolarmente complessa in quanto i singoli lavoratori svolgerebbero un tipo di attività che rientra, in alcuni casi, nel campo di applicazione della disciplina speciale, in altri, in quello del D.Lgs. n. 66/2003. Rispetto a tale ipotesi non può non sottacersi la criticità che comporterebbe l'applicazione di differenti discipline in un contesto come quello delineato dall'interpellante. D'altra parte non è possibile nemmeno ipotizzare l'applicazione esclusiva del D.Lgs. n. 66/2003, considerato quale normativa di carattere generale, in quanto è lo stesso decreto che esclude l'operatività di tale disciplina per i lavoratori mobili rientranti nel campo di applicazione della direttiva 2002/15/ce. Tanto meno sarebbe possibile applicare solo il D.Lgs. n. 234/2007, pur considerandolo norma successiva e speciale rispetto al D.Lgs. n. 66/2003, in quanto il regolamento ce n. 561/2006 richiamato dallo stesso D.Lgs. n. 234/2007 prevede specifiche ipotesi in cui non si applica detta disciplina specifica ma quella più generale del D.Lgs. n. 66/2003. Ciò premesso, si ritiene che in tali ipotesi la scelta sul regime della durata massima dell'orario di lavoro e dei riposi giornalieri e settimanali da applicare dovrà seguire un criterio di prevalenza rispetto alle attività normalmente svolte dal lavoratore interessato. In altri termini sarà cura del datore di lavoro applicare, in via alternativa, la disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 66/2003 o nel D.Lgs. n. 234/2007 verificando se il lavoratore svolga normalmente e prevalentemente una attività compresa nel campo di applicazione dell'uno o dell'altro decreto. Peraltro, nelle ipotesi in cui risulti particolarmente difficile individuare le attività prevalenti si ritiene, secondo un principio di cautela, che vada applicata la disciplina di maggior tutela per il lavoratore. Considerata la complessità della problematica oggetto di interpello – ferma restando la valenza scriminante dell'adeguamento al precedente orientamento espresso con la citata risposta del 9 novembre 2006 – il personale ispettivo di questo ministero valuterà comunque con la massima attenzione eventuali condotte datoriali non conformi all'indirizzo interpretativo appena espresso, in particolare relativamente alle fattispecie in cui risulta particolarmente difficile l'individuazione della disciplina normativa applicabile. Anche con riferimento alle ipotesi sanzionatorie pendenti, anche oggetto di contenzioso, sarà pertanto cura degli uffici valutare, alla luce di quanto sopra, eventuali iniziative di archiviazione.

Lavoro straordinario e sanzioni

interpello n. 56 del 10 luglio 2009

Confindustria

D.Lgs. n. 66/2003

Corretta interpretazione del disposto normativo di cui all'art. 18 bis, comma 6, del D.Lgs. n. 66/2003 che sanziona, fra l'altro, la violazione dell'articolo 5, comma 3, dello stesso decreto secondo il quale in difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.

La sanzione amministrativa disposta dal comma 6 dell'art. 18 bis va applicata una sola volta, senza moltiplicare l'importo per ciascun lavoratore interessato; ciò sia nella sua quantificazione normale (da 1 a 5 lavoratori: euro da 25 a 154) che in quella aggravata (da 6 o più lavoratori o più di 50 giornate l'anno: euro da 154 a 1.032).

Orario lavoratori mobili e registrazione su lul

interpello n. 63 del 31 luglio 2009

Confartigianato imprese

D.Lgs. n. 66/2003 ; D.L. n. 112/2008; D.M. 9 luglio 2008.

Possibilità di continuare ad utilizzare, anche a seguito dell'introduzione del libro unico del lavoro, le specifiche modalità in precedenza previste per la registrazione dell'orario di lavoro del personale mobile delle imprese di autotrasporto.

Attualmente, nonostante la sostituzione del registro dell'orario di lavoro con il libro unico del lavoro avvenuta per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 40, comma 3 del D.L. n. 112/2008, si può agevolmente continuare ad applicare la medesima disciplina dettata dalla nota sopra citata in ordine alla modalità della registrazione dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili dell'autotrasporto. Nulla osta, infatti, a che la stessa avvenga con la sola annotazione della presenza giornaliera a mezzo della causale p. Tale possibilità deriva da una serie di motivi che scaturiscono dalle seguenti considerazioni. In primo luogo per la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la quale comporta, come già rilevato da questo ministero nella nota sopra indicata, non già una rilevazione quotidiana ma mensile dell'effettivo orario complessivo svolto dal lavoratore mobile alla fine del mese di riferimento. Ciò, tra l'altro, risulta in linea con le modalità di registrazione dei dati nel libro unico del lavoro che, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del d.l. Citato, deve avvenire per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo. In secondo luogo in ragione della espressa esclusione operata dall'art. 2 del D.Lgs. n. 66/2003 in ordine ai lavoratori mobili per i quali risulta quindi possibile sostituire la registrazione dell'effettivo numero di ore lavorate con l'indicazione della presenza al lavoro (ovvero riportando la p in luogo delle analitiche ora di lavoro effettuate). Inoltre, l'utilizzo dei cronotachigrafi analogici e digitali, consente l'individuazione delle effettive ore di lavoro svolte dal singolo lavoratore mobile. Pertanto, si potrà risalire ai giorni di lavoro prestati ed al numero di ore effettuate incrociando le registrazioni del libro unico (con la p per la presenza al lavoro) con quelle del cronotachigrafo (che riporta l'esatto numero di ore di lavoro prestate) proprio come avviene nel caso citato degli insegnanti degli istituti religiosi per i quali il riscontro delle ore di lavoro avviene analizzando i documenti di programmazione didattica pianificati annualmente. Tuttavia, stante il dettato della disciplina comunitaria tradotta nel nostro ordinamento nel D.Lgs. n. 234/2007, la registrazione nel lul con la p di presenza deve intendersi possibile solo per i lavoratori mobili dell'autotrasporto che rientrano nel campo di applicazione del medesimo decreto, a cui fa riferimento anche la disciplina dei cronotachigrafi, con esclusione, quindi, di tutte le ipotesi contemplate dall'art. 3, D.Lgs. Citato. Per completezza si fa presente che ai sensi dell'art. 1, comma 3 del D.M. 9 luglio 2008., in caso di retribuzione sfasata, i dati variabili della retribuzione possono essere registrati nel lul nel mese ancora successivo e, come chiarito da questo ministero nel vademecum del 5 dicembre 2008 (sezione a, risposta n. 15), anche i dati del calendario presenze possono essere registrati unitamente ai dati variabili della retribuzione cui gli stessi si riferiscono. Il differimento in questione comporta che, nel settore dell'autotrasporto, stante le previsioni della contrattazione collettiva di riferimento in base alle quali le ore di straordinario possono essere rilevate solo alla fine del periodo articolato su base multiperiodale di 4 mesi, la valorizzazione delle ore stesse nel lul possa avvenire in uno con la registrazione dei dati variabili della retribuzione.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro a sostegno della maternità

interpello n. 68 del 31 luglio 2009,

Organizzazione sindacale nursind

L. n. 53/2000

Sussistenza del diritto delle lavoratrici ad usufruire di particolari forme di flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, indipendentemente dalla presentazione da parte dell'azienda di un progetto di richiesta di contributi, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 53/2000.

Il datore di lavoro, ancorché non presenti progetti di richiesta di contributi per la promozione di azioni volte ad incentivare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, non è esonerato dal dovere di leale collaborazione sotto i profili della buona fede, correttezza e ragionevolezza nello svolgimento del rapporto di lavoro. Pertanto lo stesso è tenuto valutare con la massima attenzione ogni soluzione utile ad agevolare l'assolvimento della funzione genitoriale del dipendente, in particolare attraverso una diversa organizzazione del lavoro o una flessibilizzazione degli orari. Tale valutazione, evidentemente, andrà effettuata con riferimento al caso concreto, avendo riguardo alla oggettiva e comprovata situazione di difficoltà familiare e alle documentate esigenze di accudienza ed educative della prole.

Orario di lavoro tempo impiegato per recarsi al lavoro

interpello n. 13 del 2 aprile 2010

Associazione nazionale costruttori edili (ance)

D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dal D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008)

Esatto inquadramento, nell'ambito della disciplina dell'orario di lavoro, del tempo impiegato dai lavoratori per raggiungere il posto di lavoro.

Ove l'accesso al punto di raccolta costituisca una mera comodità per il lavoratore (potendo questi recarsi in cantiere anche con mezzi propri), l'orario di lavoro decorre dal momento in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività presso il cantiere.
Viceversa, se è richiesto al lavoratore di recarsi al punto di raccolta per utilizzare un particolare mezzo di trasporto o per reperire la strumentazione necessaria o, comunque, di porsi a disposizione del datore di lavoro presso detto punto di raccolta entro un determinato momento (ad esempio per esigenze organizzative datoriali), è a partire da quest'ultimo che deve computarsi l'orario di lavoro.

Disposizioni di cui al D.L. n. 5/2011 relativamente alla festività del 17 marzo 2011

interpello n. 25 del 17 giugno 2011

Aris (associazione religiosa istituti socio sanitari) e Confindustria

L. n. 260/1949; L. n. 54/1977; D.L. n. 5/2011; L. n. 47/2011

- corretta interpretazione della disposizione normativa di cui all'art. 1 del D.L. n. 5/2011, convertito in L. n. 47/2011, con particolare riferimento al trattamento economico e normativo da applicare alla giornata del 17 marzo 2011, istituita quale festa nazionale per il 150° anniversario dell'unità d'italia.
- Se la giornata del 17 marzo 2011 debba essere considerata come: - assenza non retribuita e, ove lavorata, remunerata con l'ordinaria retribuzione, - giorno festivo, dando luogo, nell'ipotesi in cui venga svolta l'attività lavorativa, alle maggiorazioni economiche previste dal CCNL applicato oltre alla retribuzione aggiuntiva, ad un giorno di riposo compensativo.

Il legislatore ha istituito, relativamente al solo anno 2011, una nuova festività nazionale il cui trattamento economico è legato a quello previsto per la giornata del 4 novembre ovvero, alla luce delle modifiche introdotte con legge di conversione n. 47/2011, a quello relativo ad una delle altre festività soppresse di cui alla L. n. 54/1977. Muovendo da un'interpretazione letterale dell'articolato normativo, emerge chiaramente che nè il decreto istitutivo nè la successiva legge di conversione contengono alcuna indicazione circa il trattamento da riservare ai lavoratori. In particolare, non essendovi alcun richiamo all'art. 5,L. n. 260/1949, è possibile ritenere che il legislatore abbia inteso escludere l'applicazione, alla nuova festività nazionale, del trattamento normalmente spettante, in via ordinaria, per questa tipologia di ricorrenze; nello specifico è stato prevista, infatti, una particolare disciplina basata sul trasferimento al 17 marzo del trattamento che i datori di lavoro avrebbero, altrimenti, attribuito in occasione delle festività soppresse. Atteso che la L. n. 54/1977 si limita a disporre la soppressione di alcune festività religiose e civili, senza fare alcun riferimento a quanto si dovrebbe corrispondere ai lavoratori in occasione di tali *ex* festività, è necessario far riferimento ai contratti collettivi di settore che regolano, secondo criteri non sempre uniformi, la materia, al fine di individuare il trattamento economico normativo dovuto per la festività del 17 marzo 2011. A tal proposito, in risposta al quesito avanzato dall'aris, si precisa che i contratti collettivi relativi al personale medico e non, sottoscritti dall'associazione istante, non prevedono alcun trattamento aggiuntivo: le disposizioni contenute nel CCNL per il personale non medico della sanità privata (cfr. Art. 30) e quelle del CCNL per il personale medico (cfr. Art. 18), infatti, prevedono espressamente che, in sostituzione delle festività soppresse, i dipendenti abbiano diritto a quattro giornate di ferie aggiuntive. Ciò premesso, muovendo dalla ratio esplicitata nella norma che mira ad evitare l'introduzione di nuovi e maggiori oneri a carico della finanza pubblica e delle imprese private, appare possibile ritenere che l'istituzione del 17 marzo quale giorno festivo comporti, in via generale, la sostituzione di una delle festività soppresse previste dai contratti collettivi applicati dall'aris, con la conseguente riduzione delle ferie da quattro giorni a tre. Laddove, peraltro, il personale medico e non medico abbia prestato la propria attività lavorativa nella giornata festiva del 17 marzo 2011, si può ritenere che il trattamento economico e normativo da applicare andrà a coincidere con la retribuzione prevista dal contratto collettivo applicato in azienda per le altre festività lavorate. Con riferimento, invece, all'istanza avanzata da Confindustria, in linea con le precedenti considerazioni e, dunque, coerentemente con la finalità espressamente individuata dalla norma, appare opportuno interpretare la

disposizione in oggetto, come modificata dalla L. n. 47/2011, nel senso di permettere al singolo datore di lavoro di scegliere, per la giornata del 17 marzo 2011, il trattamento che risulti meno oneroso per l'impresa, prendendo in considerazione, in via alternativa, il 4 novembre o altra festività soppressa. A sostegno di tale soluzione interpretativa, peraltro, si sottolinea che lo stesso tenore letterale della disposizione pone in un vero e proprio rapporto di alternatività, la giornata del 4 novembre con le altre *ex* festività, al fine di compensare gli oneri derivanti dall'introduzione della festa nazionale: è, infatti, espressamente previsto che, per il giorno 17 marzo, devono applicarsi gli effetti economici e giuridici previsti per la festività soppressa del 4 novembre o per una delle altre festività tuttora soppresse. Per le ragioni sin qui esposte, in coerenza con la ratio legis enunciata nella norma, appare possibile affermare che, al fine dell'individuazione del trattamento economico - normativo da erogare ai lavoratori in occasione della festività nazionale del 17 marzo 2011, il singolo datore di lavoro può scegliere come riferimento, sia la giornata del 4 novembre sia, in via alternativa, una qualsiasi delle altre festività tuttora soppresse ai sensi della L. n. 54/1977.

Detassazione 2013 prestazioni orarie diverse e applicazione del regime agevolato

interpello n. 21 del 1 luglio 2013

Confindustria

D.P.C.M. 22 gennaio 2013; L. n. 228/2012

Corretta interpretazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 che, in attuazione dell'art. 1, commi 481-482, della L. n. 228/2012, ha disciplinato, per il periodo 1 gennaio 2013-31 dicembre 2013, la c.d. Retribuzione di produttività.

- Se possa ritenersi corretto applicare il regime fiscale agevolato sulle quote di retribuzione, con eventuali maggiorazioni, che saranno erogate come controprestazione di prestazioni orarie diverse (…) ossia svolte a seguito delle modifiche all'orario apportate in azienda come diretta conseguenza dell'applicazione del patto territoriale;
- Se sia possibile applicare l'agevolazione fiscale anche a patti aziendali precedenti all'emanazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e risalenti nel tempo e che non abbiano istituito veri e propri premi di produttività o di rendimento, basati sul raggiungimento di obiettivi prefissati;
- Se, nel caso di patti aziendali, le imprese possano applicare il beneficio della detassazione sulle quote di retribuzione, con eventuali maggiorazioni che saranno erogate come controprestazione delle prestazioni orarie svolte in esecuzione del patto aziendale, identificando pertanto – quale indicatore quantitativo del miglioramento della produttività in senso lato – la modifica dell'orario attuata in azienda.

In risposta al primo quesito va dunque chiarito che, proprio in funzione delle citate finalità, l'impegno datoriale nella riorganizzazione del lavoro attraverso l'applicazione delle misure di efficientazione aziendale previste dalla contrattazione territoriale, può realizzarsi o attraverso l'introduzione di misure del tutto nuove (l'introduzione per la prima volta di maggiore flessibilità oraria, turnazioni, orari multiperiodali ecc.) O in una diversa modulazione di flessibilità previste dal contratto nazionale.
Dunque l'adozione di tali misure, in forza del patto territoriale, non deve costituire necessariamente un elemento di novità in relazione al contratto collettivo nazionale applicato in azienda ma un elemento di novità per le aziende che le applicano.
In tal senso appare quindi corretto, da parte della contrattazione collettiva territoriale, fornire altresì indirizzi in ordine alla diversità, rispetto al passato, delle misure di efficientazione aziendale, così come del resto ha fatto per la prima volta il contratto sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e uil del 24 aprile 2013.
Quanto alla questione concernente l'applicazione della agevolazione fiscale anche a patti aziendali precedenti all'emanazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e risalenti nel tempo (…) la circ. n. 15/2013 ha già chiarito che per i contratti sottoscritti in vigenza della previgente disciplina che prevedano l'erogazione di una retribuzione di produttività coincidente con una o entrambe le nozioni contenute del D.P.C.M., sarà possibile l'applicazione dell'agevolazione sin dal 1 gennaio del corrente anno.
In sostanza, in relazione a contratti aziendali – ed eventualmente a contratti territoriali – pregressi ma ancora in vigore, è possibile applicare l'agevolazione in esame a condizione di una rispondenza di tutte o alcune delle misure già contenute nei citati contratti con le previsioni del D.P.C.M. Ciò vale anche per i contratti che non abbiano istituito veri e propri premi di produttività o di rendimento, basati sul raggiungimento di obiettivi prefissati, fermo restando che al loro interno siano comunque presenti altre misure che siano risultate e che tuttora risultino idonee a sollecitare una maggiore efficientazione aziendale (non sembrano pertanto del tutto in linea con il nuovo quadro normativo quelle pattuizioni che, senza determinare alcuna modifica

all'organizzazione degli orari derivante dal CCNL applicato in azienda, si siano limitate ad introdurre mere maggiorazioni di compensi previsti da tale fonte). In tali casi pertanto, come chiarisce in parte la circ. n. 15/2013, è quindi determinante la coerenza dei contenuti di quei patti con le finalità individuate dal D.P.C.M.; è per tale motivo che occorre che l'autodichiarazione faccia riferimento alla conformità tra i vecchi contratti e la nuova disciplina. Quanto all'ultima questione sollevata, concernente l'indicatore quantitativo del miglioramento della produttività in senso lato, si ricorda anzitutto che la prima nozione di retribuzione di produttività contenuta nel D.P.C.M. Fa riferimento a voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività / redditività / qualità / efficienza / innovazione. Proprio il riferimento alla qualità o, ancor più, alla innovazione consente di sostenere che tali indicatori non costituiscono necessariamente una fotografia di un incremento del fatturato aziendale ma è sufficiente che siano comunque suscettibili di una contabilizzazione da parte dell'impresa. Ciò consente di dire che anche la modifica degli orari aziendali, in quanto oggettivamente identificabile e quantitativamente misurabile, può validamente rispondere alle citate condizioni di legge.

Limitazioni al lavoro notturno

interpello n. 18 del 26 giugno 2014

Aris (associazione religiosa istituti socio sanitari)

D.Lgs. n. 66/2003

- Corretta interpretazione dell'art. 11, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003, concernente il diritto di rifiutare la prestazione di lavoro notturno da parte della lavoratrice/lavoratore che sia unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
- Se la suddetta disposizione trovi applicazione nell'ipotesi di genitore vedovo di figlio convivente minore di anni dodici.

La situazione prospettata, ovvero quella del genitore vedovo di figlio convivente di età inferiore a dodici anni, rientra tra le possibili figure di unico genitore affidatario contemplata dalla norma in esame la quale, evidentemente, è principalmente volta alla tutela del minore.

Orario di lavoro dei minori

interpello n. 11 del 21 marzo 2016

Ordine dei Consulenti del Lavoro

L. n. 977/1967

se i minori con un'età superiore a 15 anni, ma inferiore a 16 e titolari di un rapporto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, siano o meno soggetti all'orario di lavoro applicabile agli adolescenti ovvero a quello di 8 ore giornaliere e 40 settimanali.

occorre richiamare il disposto dell'art. 1, lett. a) e b), e 18 della L. n. 977/1967. In particolare, ai sensi dell'art. 1, é considerato bambino il minore che non ha ancora compiuto quindici anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico (lett. a) mentre è considerato adolescente il minore di età compresa tra i quindici e i diciotto anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico (lett. b).
Dalla lettura di entrambe le lettere della norma appare evidente che il Legislatore abbia inteso porre particolare attenzione, ai fini della riconducibilità del giovane nella prima o nella seconda nozione, anche all'effettivo completamento del periodo di istruzione obbligatorio.
Sulla scorta delle predette definizioni, l'art. 18 della medesima Legge, al fine di preservare la frequenza scolastica e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione sancisce, per i bambini liberi da obblighi scolastici, che l'orario di lavoro non possa superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali e, per gli adolescenti, che l'orario di lavoro non possa superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.
In proposito, anche la giurisprudenza della Corte di Cassazione è intervenuta per sottolineare le finalità di tutela alle quali è improntata la disciplina dei rapporti di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, sostenendone la "prevalenza rispetto a quelle regolanti il rapporto di apprendistato in genere" ed affermando che "ove gli apprendisti siano fanciulli o adolescenti, si renderanno applicabili i più rigorosi limiti di orario previsti dall'art. 18 L. n. 977/1967 rispettivamente ai commi primo e secondo" e non invece quelli contemplati dalla normativa sull'apprendistato (cfr. Cass. Sez. III, n. 9516/2003).
Alla luce di tale ricostruzione ed in considerazione del quadro normativo sopra esposto, si ritiene pertanto che i **quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con un contratto di apprendistato del primo tipo**, che come evidenziato costituisce anche una modalità di assolvimento dell'obbligo stesso, **possano effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali** ai sensi del disposto di cui all'art. 18, comma 1, L. n. 977/1967."

Orario di lavoro del personale del settore della sanità privata

interpello n. 4 del 28 novembre 2017,

'Associazione religiosa Istituti socio sanitari (ARIS)

legge n. 161/2014

Se l'articolo 14 della legge n. 161/2014, recante *"Disposizioni in materia di orario di lavoro del personale delle aree dirigenziali e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale"* sia applicabile anche ai lavoratori del settore della sanità privata.

occorre richiamare il disposto dell'art. 1, lett. a) e b), e 18 della L. n. 977/1967. In particolare, ai sensi dell'art. 1, é considerato bambino il minore che non ha ancora compiuto quindici anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico (lett. a) mentre è considerato adolescente il minore di età compresa tra i quindici e i diciotto anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico (lett. b).
Dalla lettura di entrambe le lettere della norma appare evidente che il Legislatore abbia inteso porre particolare attenzione, ai fini della riconducibilità del giovane nella prima o nella seconda nozione, anche all'effettivo completamento del periodo di istruzione obbligatorio.
Sulla scorta delle predette definizioni, l'art. 18 della medesima Legge, al fine di preservare la frequenza scolastica e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione sancisce, per i bambini liberi da obblighi scolastici, che l'orario di lavoro non possa superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali e, per gli adolescenti, che l'orario di lavoro non possa superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.
In proposito, anche la giurisprudenza della Corte di Cassazione è intervenuta per sottolineare le finalità di tutela alle quali è improntata la disciplina dei rapporti di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, sostenendone la "prevalenza rispetto a quelle regolanti il rapporto di apprendistato in genere" ed affermando che "ove gli apprendisti siano fanciulli o adolescenti, si renderanno applicabili i più rigorosi limiti di orario previsti dall'art. 18 L. n. 977/1967 rispettivamente ai commi primo e secondo" e non invece quelli contemplati dalla normativa sull'apprendistato (cfr. Cass. Sez. III, n. 9516/2003).
Alla luce di tale ricostruzione ed in considerazione del quadro normativo sopra esposto, si ritiene pertanto che i **quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con un contratto di apprendistato del primo tipo**, che come evidenziato costituisce anche una modalità di assolvimento dell'obbligo stesso, **possano effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali** ai sensi del disposto di cui all'art. 18, comma 1, L. n. 977/1967."

Allattamento e diritto alla pausa pranzo

interpello n. 2 del 16 aprile 2019

ISPRA – Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale

D.Lgs. n. 151/2001; d.lgs. n. 66/2003

diritto alla pausa pranzo e alla conseguente attribuzione del buono pasto, ovvero alla fruizione del servizio mensa, da parte delle lavoratrici che usufruiscono dei riposi giornalieri "per allattamento" di cui all'articolo 39 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.

"L'articolo 8 del d.lgs. n. 66/2003 *(Attuazione delle* direttive 93/104/CE *e* 2000/34/CE *concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro)* stabilisce che *"Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo."*.Come si evince dal dato letterale della disposizione appena riportata, la *ratio* è quella di consentire al lavoratore *che effettui una prestazione lavorativa superiore a sei ore* di recuperare le proprie energie psico-fisiche durante un lasso temporale (*intervallo*), prestabilito dalla contrattazione collettiva. La scelta stessa del termine "intervallo" da parte del legislatore del 2003 lascia presupporre, da un punto di vista logico, la successiva ripresa dell'attività lavorativa dopo la consumazione del pasto o la fruizione della pausa da parte del lavoratore.
Le due disposizioni innanzi richiamate (art. 8 del d.lgs. n. 66/2003 e art. 39 del d.lgs. n. 151/2001) sono state concepite dal legislatore con scopi ben distinti:
– l'articolo 39 è volto a favorire la conciliazione tra la vita professionale e quella familiare, stabilendo nei confronti della lavoratrice madre il diritto ad una o due ore di riposo giornaliero (a seconda della durata della giornata lavorativa) per accudire il figlio, entro il primo anno di età. La norma non specifica la collocazione temporale dei riposi, limitandosi a stabilire che, qualora siano due, essi possano anche essere cumulati;
– l'articolo 8 relativo, più in generale, all'organizzazione dell'orario di lavoro, stabilisce il diritto del lavoratore ad una pausa, finalizzata al recupero delle energie e all'eventuale consumazione del pasto. Il dettato normativo e la *ratio* della disposizione non sembrano lasciare dubbi in merito al riferimento ad un'attività lavorativa effettivamente prestata, ben diversa dalla fattispecie in esame in cui il legislatore, volendo comprensibilmente riconoscere un *favor* alla lavoratrice madre, abbia inteso riconoscere le ore di permesso ai fini retributivi e del rispetto dell'orario (normale) di lavoro.
Ciò premesso, un'analisi coordinata delle due disposizioni richiamate, considerata la specifica funzione della pausa pranzo, che la legge definisce come "intervallo", porta ad **escludere che una presenza effettiva della lavoratrice nella sede di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti dia diritto alla pausa** ai sensi dell'articolo 8 del d.lgs. n. 66/2003. Conseguentemente, **non si dovrà procedere alla decurtazione dei 30 minuti della pausa pranzo dal totale delle ore *effettivamente* lavorate dalla lavoratrice**. Il presente parere recepisce, peraltro, le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica che, con nota del 10 ottobre 2012 (n. 40527), aveva già fornito risposta all'ISTAT e all'ARAN evidenziando che *"il diritto al buono pasto sorge per il dipendente solo nell'ipotesi di attività lavorativa effettiva dopo la pausa stessa"*.Da ultimo, a puro titolo informativo, si fa presente che ad analoghe conclusioni è giunta anche l'Agenzia delle Entrate che ha fornito, in data 21 gennaio 2013, istruzioni ai fini della concessione del buono pasto ai propri dipendenti, individuando come presupposti imprescindibili l'effettuazione della pausa e la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo la stessa.".

Lavoro pubblico e impugnazione sanzioni disciplinari

interpello n. 11 del 10 aprile 2012

NURSIND – sindacato delle professioni infermieristiche

Art. 410 c.p.c.; art. 412 c.p.c.; L. n.300/1970; D.Lgs. n. 165/2001; D.Lgs. n. 150/2009; L. n. 183/2010

impugnazione delle sanzioni disciplinari. In particolare il nursind, preso atto della circolare n. 28/2010 (…) avente ad oggetto impugnazione sanzioni disciplinari – applicabilità art. 7, commi 6 e 7,L. n. 300/1970 alle controversie relative al lavoro pubblico (…) chiede entro quale termine perentorio la sanzione disciplinare di un pubblico dipendente può essere impugnata davanti l'ufficio provinciale del lavoro stante l'inapplicabilità dell'art. 7 della L. n.300/1970.

E' necessario muovere, in relazione alle procedure conciliative, dalla lettura dell'art. 55, comma 3 così come modificato. Tale disposizione stabilisce che la contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento (…). Per quanto concerne, invece, il procedimento di impugnazione delle sanzioni disciplinari, l'abrogazione dell'art. 56, t.u. Citato ha comportato per i dipendenti pubblici il divieto di ricorrere al collegio di conciliazione, istituito presso la Direzione Provinciale Del Lavoro, con le modalità previste dall'art. 7, commi 6 e 7, L. n. 300/1970. Occorre, tuttavia, sottolineare che la L. n. 183/2010 ha introdotto alcune modifiche in merito alla disciplina della conciliazione ed arbitrato nelle controversie in materia di lavoro.

In proposito, si evidenzia che in virtù dell'abrogazione da parte dell'art. 31, comma 9, degli artt. 65 e 66, D.Lgs. n. 165/2001, le procedure di conciliazione ed arbitrato di cui agli artt. 410 e 412 c.p.c. Risultano esperibili altresì da parte dei dipendenti del settore pubblico in relazione alle controversie di lavoro.

Il nuovo tentativo di conciliazione (facoltativo) avendo una disciplina di fonte legale non subisce la preclusione di cui all'art. 55, comma 3, già citato e di conseguenza la portata generale della disciplina ne consente l'applicabilità alle ipotesi di impugnazione delle sanzioni disciplinari irrogate nei confronti dei pubblici dipendenti. Appare, inoltre, necessario specificare con particolare riferimento all'art. 412 c.p.c., nella parte in cui consente la risoluzione della lite in via arbitrale, che risulta compatibile con quanto disposto dall'art. 73, comma 1, D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi del quale le sanzioni disciplinari non possono essere impugnate di fronte ai collegi arbitrali di disciplina. Quest'ultima preclusione, infatti, attiene esclusivamente a questi particolari organismi arbitrali istituiti presso ciascuna amministrazione.

In tale prospettiva, si ritiene che in virtù della successiva regolamentazione della materia ad opera del c.d. Collegato lavoro, anche le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione delle sanzioni disciplinari possono essere trattate dalle nuove commissioni di conciliazione che, per effetto del mutamento di procedura, potrebbero successivamente proseguire nella trattazione del contenzioso nella veste di collegio arbitrale.

Si rappresenta, da ultimo, che per quanto attiene al disposto di cui all'art. 412 ter concernente una tipologia di arbitrato irrituale, ossia l'arbitrato sindacale, la cui procedura è rimessa alla contrattazione collettiva, vige la preclusione relativa alla fonte di carattere convenzionale, pertanto le sanzioni disciplinari non potranno essere impugnate mediante questo strumento.

Ciò non vale, invece, riguardo al successivo art. 412 quater, in quanto a differenza del precedente, è congegnato in virtù di una disciplina di fonte legale. Alla luce della legislazione attualmente vigente ed in risposta al quesito sollevato, si ritiene dunque che le sanzioni disciplinari irrogate nei confronti dei pubblici dipendenti possano essere impugnate sia attraverso l'esperimento del tentativo facoltativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c., nonché mediante le procedure arbitrali *ex* artt. 412 e 412 quater, ferma restando comunque l'esperibilità dell'azione giudiziaria negli ordinari termini prescrizionali.

Art. 7 statuto dei lavoratori e imprese di trasporto pubblico locale

interpello n. 20 del 17 luglio 2014

FAISA-CISAL (federazione autonoma italiana sindacale autoferrotranvieri)

R.D. n. 148/1931; L. n.300/1970

Possibile applicazione della disciplina sulle sanzioni disciplinari di cui all'art. 7, L. n.300/1970 alle imprese esercenti servizi di trasporto pubblico locale a totale partecipazione pubblica.

Ai fini dell'irrogazione delle sanzioni disciplinari da parte di aziende rientranti nel campo di applicazione del R.D. n. 148/1931, devono trovare applicazione le disposizioni contenute nel medesimo decreto, ovvero le clausole contrattuali derogatorie di quest'ultimo il quale, come sopra evidenziato, costituisce fonte di natura speciale rispetto alla normativa generale sancita dall'art. 7, L. n.300/1970.
Tale soluzione trova altresì l'avallo della giurisprudenza della corte di cassazione secondo la quale, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare, è necessario riferirsi alla legge generale *ex* art. 7, L. n.300/1970 solo qualora nella normativa speciale si riscontrino lacune non superabili neanche mediante una lettura analogico-estensiva di altre disposizioni del medesimo regio decreto o afferenti a materie analoghe ovvero ai principi generali dell'ordinamento (cfr. Cass. Civ. Sent. N. 5551/2013).
Si segnala peraltro che la suprema corte ha sottolineato come, costituendo il R.D.Disciplina molto datata, essa può presentare lacune o imprecisioni, sul piano delle procedure previste per l'accertamento delle mancanze disciplinari nel necessario rispetto del contraddittorio con l'incolpato. Lacune o imprecisioni che l'interprete deve tentare di colmare, attraverso una interpretazione costituzionalmente orientata delle norme, la loro possibile interpretazione estensiva o la loro integrazione analogica (cfr. Ad es. Cass. Civ. Sent. N. 11543/2012; sent. N. 5551/2013).

Contratto a tutele crescenti – categoria degli autoferrotranvieri

interpello n. 24 del 24 settembre 2015

ANAV (Associazione nazionale autotrasporto viaggiatori) e ASSTRA (Associazione Trasporti)

L. n. 300/1970; D.Lgs. n. 23/2015

possibile applicazione alla categoria degli autoferrotranvieri della disciplina di cui al D.Lgs. n. 23/2015, con particolare riferimento alle tutele accordate in caso di illegittimità del recesso datoriale.

"le tutele accordate in caso di licenziamento illegittimo dei lavoratori autoferrotranvieri devono seguire la disciplina di carattere generale contenuta nell'art. 18 della L. n. 300/1970 e nel D.Lgs. n. 23/2015 secondo il rispettivo ambito applicativo e di decorrenza.".

Sciopero nei servizi pubblici essenziali e criteri di calcolo della ritenuta datoriale

interpello n. 18 del 16 giugno 2008

Associazione Assistenti Di Volo Italiani

L. n.146/1990; L. n.83/2000

Criterio di calcolo per la determinazione della ritenuta datoriale in caso di sciopero nei servizi pubblici essenziali proclamato per l'intera giornata, ma condizionato dalle fasce orarie garantite ai sensi dell'art. 2, comma 2, della L. n.146/1990.

In base al principio di sinallagmaticità delle prestazioni, il rifiuto dello svolgimento dell'attività lavorativa determina la perdita della retribuzione durante il periodo di sciopero, perciò nel caso di astensione collettiva per l'intera giornata, la trattenuta dovrà essere operata sulla retribuzione giornaliera globale.
Specifiche considerazioni devono essere formulate in caso di astensione collettiva di minore durata. Nel settore del servizi pubblici essenziali, infatti, preso atto che l'esperimento di un'azione di autotutela collettiva è potenzialmente lesivo di situazioni soggettive di terzi, considerate meritevoli di tutela, il legislatore consente l'esercizio del diritto di sciopero nel rispetto di precisa modalità poste a garanzia degli utenti. Queste ultime sono disciplinate dall'autonomia collettiva, relativamente all'elaborazione delle regole sostanziali e procedurali applicabili durante il conflitto, riservando invece alla legge la definizione dell'ambito di riferimento soggettivo ed oggettivo, l'apparato sanzionatorio, nonché la predisposizione di un organo terzo (la commissione di garanzia) e della possibile adozione dell'ordinanza di precettazione quale peculiare provvedimento extra ordinem per ovviare a situazioni di eccezionale gravità. Mediante l'adozione dell'ordinanza si può disporre il differimento dello sciopero, ridurne la durata, o prescrivere l'osservanza di misure idonee ad assicurare livelli di funzionamento del servizio pubblico compatibili con la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, come disposto dall'art. 8, comma 2, della sopra citata L. n.146/1990, come modificato dall'art. 7 della L. n.83/2000.
È quindi possibile che venga concordata o imposta la prestazione lavorativa, con la conseguente erogazione del servizio pubblico essenziale in alcune ore predeterminate, sebbene sia stata proclamata una giornata di sciopero; e in virtù del principio di corrispettività già richiamato, la sospensione della retribuzione dovrà essere limitata all'effettiva durata dell'astensione, ovvero proporzionalmente parametrata alle ore di non effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, sulla base dell'assunto più volte ribadito dalla giurisprudenza (ex multis cass. N. 7196/2001; cass. N. 598/1987; cass. N. 1315/1985).

Flussi di ingresso dei lavoratori extracomunitari

Nota n. 3145 del 22 dicembre 2005

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 12/1979; D.P.C.M. 17 dicembre 2004

- Corretta interpretazione della disciplina dei flussi di ingresso dei lavoratori extracomunitari nel territorio dello stato per l'anno 2005, in particolare per quanto attiene alla interpretazione del D.P.C.M. 17 dicembre 2004 ad opera della circolare n. 1/2005.
- Esatta interpretazione del passaggio contenuto al punto ii.1 (modalità e termine iniziale di presentazione delle richieste di autorizzazione al lavoro) laddove si afferma che più richieste di autorizzazione possono essere inviate con il medesimo plico solo se avanzate dallo stesso datore di lavoro mittente, mentre nel caso di richieste di autorizzazione per lavoro stagionale provenienti dai datori di lavoro diversi, l'invio cumulativo "è consentito alle associazioni di categoria per conto dei propri associati".
- Se il riferimento alle "associazioni di categoria" vada inteso in senso tassativo e quindi con la conseguente esclusione di tutti gli altri soggetti abilitati dalla legge a svolgere adempimenti per conto dei datori di lavoro, ovvero sia di carattere meramente indicativo, o meglio esemplificativo di tutti gli operatori abilitati ad operare in nome e per conto del datore di lavoro.

In via generale, non si può non rilevare che, ai sensi dell'art. 1, comma 1, della L. n. 12/1979, i soggetti abilitati dall'ordinamento a svolgere tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando questi non vengano curati dal datore di lavoro, sono i professionisti che svolgono l'attività di consulente del lavoro, nonché gli avvocati, i dottori commercialisti, i ragionieri e periti commerciali che abbiano dato comunicazione alla Direzione Provinciale Del Lavoro territorialmente competente di voler svolgere gli adempimenti in questione.
Ciò premesso, tuttavia, occorre considerare che la disciplina applicativa relativa alle modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione al lavoro stagionale è dettata dalla circolare n. 1/2005, in occasione della quale si è stabilito di accordare unicamente alle associazioni di categoria la possibilità di avvalersi dell'invio cumulativo di più richieste provenienti da datori di lavoro diversi. Scelta che, dettata da motivi di opportunità, rientra nella discrezionalità riconosciuta all'amministrazione nel determinare la disciplina applicativa del dettato normativo.
Pertanto, allo stato, analoga facoltà non può essere riconosciuta alla categoria dei consulenti del lavoro.

Rapporti di lavoro di breve durata con lo straniero

Nota n. 4571 25 maggio 2006

Federazione Delle Associazioni Italiane Alberghi E Turismo

L. n. 943/1986; D.Lgs. n. 368/2001

Applicabilità, al lavoratore straniero titolare di contratto di soggiorno, delle disposizioni del D.Lgs. n. 368/2001 recante la disciplina del lavoro a tempo determinato.

Il lavoratore straniero può essere assunto con qualsiasi tipo di contratto di lavoro, compreso il contratto a termine.

Infermieri professionali extraue residenti ancora all'estero

Nota n. 3253 del 7 settembre 2006

A.S.L. 19 di Asti

D.P.R. n. 394/1999 – così come modificato dal D.P.R. n. 334/2004

- Se una azienda sanitaria locale possa procedere ad assumere direttamente infermieri extracomunitari ai sensi dell'art. 40, comma 21, del D.P.R. n. 394/1999 – così come modificato dal D.P.R. n. 334/2004 – e quale sia la "specifica procedura" da seguire per l'assunzione a tempo indeterminato, domandando se la stessa possa coincidere con un pubblico concorso.
- Se l'ingresso "fuori quota" degli infermieri extraue, ai sensi dell'art. 27 del tu, possa ritenersi già operante.

Gli extracomunitari in possesso della qualifica di infermieri professionali potranno essere assunti con contratto di lavoro subordinato anche a tempo indeterminato dai datori di lavoro privati, mentre soltanto a tempo determinato (quindi non in organico) presso le strutture pubbliche.

Extracomunitari con richiesta di asilo e rapporto di lavoro

interpello n. 07 del 25 gennaio 2007

Associazione Provinciale Artigianato Senese

D.Lgs. n. 140/2005; D.P.R. n. 394/1999

> Modalità operative dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 140/2005

> Se i cittadini di stati non appartenenti alla unione europea e ai quali sia stato rilasciato un permesso di soggiorno per richiesta di asilo *ex* art. 11, comma 1, lettera a) del D.P.R. n. 394/1999 – recante il regolamento di attuazione del testo unico sull'immigrazione – possano essere assunti con qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro (full-time, part-time, a tempo determinato, contratti per formazione e inserimento al lavoro con le annesse agevolazioni contributive), stante la particolare disposizione dettata dall'art. 11, comma 1, dello stesso D.Lgs. n. 140/2005

Tale decreto, innovando la precedente disciplina, all'articolo 11, comma 1, dispone che: qualora la decisione sulla domanda di asilo non venga adottata entro sei mesi dalla presentazione della domanda ed il ritardo non possa essere attribuito al richiedente asilo, il permesso di soggiorno per richiesta asilo è rinnovato per la durata di sei mesi e consente di svolgere attività lavorativa fino alla conclusione della procedura di riconoscimento. In forza di tale disposizione, lo straniero richiedente asilo (cioè il cittadino extracomunitario o l'apolide che richieda il riconoscimento dello status di rifugiato: v. Per le definizioni l'art. 2, comma 1, lettere a) e b) D.Lgs. Cit.) Al quale sia stato rilasciato il permesso di soggiorno per richiesta di asilo, non può – per i primi sei mesi dalla data del rilascio di detto permesso – svolgere alcuna attività lavorativa. La norma soggiunge, però, che se la decisione sulla domanda d'asilo non venga adottata dagli organi competenti entro detto termine e tale ritardo non sia imputabile al richiedente asilo (per l'imputazione del ritardo si vedano le ipotesi di cui al comma 2, lettere a), b), c) dell'art.11, D.Lgs. Cit.) Il permesso di soggiorno per richiesta di asilo è rinnovato per sei mesi e consente di svolgere attività lavorativa fino alla definizione della procedura di riconoscimento dello status di rifugiato politico, con il rigetto o l'accoglimento dell'istanza

Extraue, in attesa di rinnovo del permesso di soggiorno, e mobilità

interpello n. 19 del 19 luglio 2007

Provincia di Rovigo

D.Lgs. n. 286/1998; D.P.R. n. 394/1999

Possibilità di iscrivere i lavoratori stranieri in attesa di rinnovo del permesso di soggiorno per lavoro subordinato nell'elenco anagrafico o nelle liste di mobilità dei centri per l'impiego in analogia con quanto previsto dall'art. 22, comma 11, D.Lgs. n. 286/1998 per i lavoratori in possesso di permesso di soggiorno in corso di validità

Lo straniero in possesso del permesso di soggiorno, ancorché scaduto e della ricevuta di presentazione della richiesta di rinnovo potrà continuare a godere dei diritti ad esso connessi tra cui quello di ottenere l'iscrizione all'elenco anagrafico o nelle liste di mobilità ai sensi dell'art. 22, comma 11, D.Lgs. n. 286/1998 e con le modalità di cui all'art. 37 del relativo regolamento di attuazione emanato con D.P.R. n. 394/1999. Ovviamente, come specificato nella direttiva ministeriale, gli effetti dei diritti esercitati, nel caso di specie quello relativo alla permanenza nell'elenco anagrafico, cesseranno solo in caso di mancato successivo rinnovo, revoca od annullamento del permesso medesimo.

Applicazione della normativa sul durc alle imprese straniere

interpello n. 24 del 3 settembre 2007

Ordine dei consulenti del lavoro di Bolzano

D.Lgs. n. 72/2000 attuativo della direttiva 96/71/ce

Applicazione della normativa sul durc alle imprese straniere

Mentre per le imprese extra comunitarie che operano in territorio nazionale può affermarsi l'obbligo di iscrizione alle casse edili, per le quelle comunitarie tale obbligo sussiste soltanto qualora le stesse non abbiano già posto in essere, presso un organismo pubblico o di fonte contrattuale, quegli adempimenti finalizzati a garantire gli stessi standards di tutela derivanti dagli accantonamenti imposti dalla disciplina contrattuale vigente nel nostro paese.

Gestione separata INPS e previdenza obbligatoria in paese straniero

interpello n. 35 del 1 settembre 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 296/2006; L. n. 247/2007

assoggettamento all'aliquota prevista per gli iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria del lavoratore iscritto alla gestione separata INPS, che risulti altresì sottoposto in un paese straniero ad un regime di previdenza obbligatoria:

Si ritiene irrilevante per il diritto italiano – in mancanza di una convenzione di diritto internazionale specificamente derogatoria – la sottoposizione di un lavoratore ad un sistema di previdenza obbligatoria in un paese diverso dall'italia ai fini del computo dell'aliquota contributiva da applicarsi, sulla base del diritto italiano, al contratto di collaborazione, anche a progetto, che il medesimo lavoratore abbia in italia.

Durc e imprese straniere

interpello n. 06 del 6 febbraio 2009

Confederazione Italiana Della Piccola E Media Industria Privata

D.Lgs. n. 72/2000; D.P.R. n. 445/2000

Applicazione della normativa sul durc alle imprese straniere, extracomunitarie e comunitarie, che operano il distacco dei lavoratori dipendenti sul territorio nazionale

Ciò che forma materia tipica del durc o di altra documentazione equivalente rilasciata dal competente istituto del paese straniero non può essere surrogato, nella sua funzione probante, dalla dichiarazione sostitutiva dell'interessato, né con la produzione dei modelli f24 e dei bollettini postali, anche perché si tratta di documenti insufficienti a verificare l'integrale adempimento degli obblighi previdenziali per tutti i lavoratori

Comunicazione preventiva e aziende straniere che assumono lavoratori italiani

interpello n. 47 del 5 giugno 2009

Confindustria

D.L. n. 317/1987 (conv. dalla L. n. 398/1987)

Sussistenza dell'obbligo, da parte dei datori di lavoro che assumono lavoratori italiani all'estero, di inviare ai centri per l'impiego la comunicazione preventiva di assunzione anche per fattispecie disciplinate dal D.L. n. 317/1987 (conv. dalla L. n. 398/1987).

Non sussiste un obbligo di comunicazione ai centri per l'impiego per rapporti di lavoro costituitisi sul territorio di paesi stranieri, anche se riguardanti l'assunzione di un lavoratore di nazionalità italiana. In tali casi, peraltro, la conoscibilità da parte della p.a. della costituzione del rapporto di lavoro è assicurata dal perfezionamento della procedura di assunzione presso la direzione regionale di iscrizione del lavoratore interessato, così come previsto dall'art. 1, comma 4, del D.L. n. 317/1987.

Distacco di lavoratori extracomunitari per lo svolgimento di prestazioni qualificate

interpello n. 28 del 27 giugno 2011

Confindustria

D.Lgs. n. 286/1998; D.P.R. n. 394/1999

Corretta interpretazione dell'art. 27 del , recante la disciplina dell'ingresso per lavoro, in casi particolari, di cittadini stranieri extracomunitari.

in linea con le argomentazioni svolte, in riposta alla prima questione posta, è possibile dunque affermare che il datore di lavoro distaccante non sia tenuto a stipulare un contratto di appalto con l'impresa distaccataria e, conseguentemente, ad allegare lo stesso a corredo dell'istanza per la concessione dell'autorizzazione all'ingresso di cui all'art.27, lett. G), D.Lgs. n. 286/1998. Ai fini di tale richiesta, si ritiene comunque indispensabile la presentazione di idonea documentazione attestante sia il rapporto contrattuale di natura commerciale intercorrente tra il distaccante e il distaccatario, sia il limite temporale di svolgimento dell'attività lavorativa specializzata, nonché il rispetto di tutte le condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dalla legislazione italiana. Con riferimento alle ulteriori problematiche sollevate, alla luce di quanto sopra, si rinvia a quanto previsto dall'art. 40, comma 11, D.P.R. n. 394/1999, come modificato dal D.P.R. n. 334/2004, ai sensi del quale nelle fattispecie in esame il nulla osta al lavoro può essere richiesto:

- solo da organizzazione o impresa, italiana o straniera, operante nel territorio italiano, con proprie sedi, rappresentanze o filiali; - e può riguardare soltanto prestazioni qualificate di lavoro subordinato, intendendo per tali quelli riferite all'esecuzione di opere o servizi particolari per i quali occorre esperienza specifica nel contesto complessivo dell'opera o del servizio stesso, per un numero limitato di lavoratori. In definitiva, la formulazione generica della normativa permette di considerare i diplomi di qualifica professionale, di perfezionamento aziendale ovvero da abilitazione ad una specifica prestazione lavorativa, indicati dall'interpellante, titoli adeguati ad una efficace qualificazione del lavoratore, a condizione che la specializzazione raggiunta da quest'ultimo sia coerente con l'esecuzione di opere o servizi particolari che lo stesso è tenuto a svolgere.

PREVIDENZA ED ASSISTENZA

Assoggettabilità INAIL all'incaricato delle vendite

Nota n. 2018 25 luglio 2005

Avedisco

D.P.R. n. 1124/1965; D.P.R. N° 917/1986; L. n. 335/1995; D.Lgs. n. 114/1998; D.Lgs. n. 38/2000

Chiarire se la figura del c.d. "incaricato alle vendite" sia assoggettata all'assicurazione INAIL qualora svolga le attività previste dall'art. 1 del D.P.R. n. 1124/1965 o si avvalga in via non occasionale di veicoli a motore personalmente condotti.

Il dubbio interpretativo si pone in quanto l'art. 5 del D.Lgs. n. 38/2000 ha disposto l'obbligo di iscrizione all'INAIL per i lavoratori parasubordinati qualora svolgano attività rientranti nel campo di applicazione del predetto t.u. E gli incaricati alle vendite, sia pur ai soli fini contributivi, sono tenuti all'iscrizione alla gestione separata INPS di cui all'art. 2, comma 26, della L. n. 335/1995, analogamente ai lavoratori parasubordinati.
Ciò premesso, va rilevato che la figura dell'incaricato alla vendita trova una specifica regolamentazione nella disciplina sul commercio contenuta nel D.Lgs. n. 114/1998 e ai soli fini contributivi i compensi percepiti da tali lavoratori sono assimilati a quelli dei lavoratori parasubordinati. Tale assimilazione peraltro non è estesa agli aspetti fiscali in quanto i redditi derivanti dalla attività di incaricato alle vendite rientrano fra i "redditi di impresa" o tra i "redditi diversi" (se derivanti da attività non esercitate abitualmente) e non seguono il regime fiscale dei redditi prodotti dai lavoratori parasubordinati.
In relazione a quanto sopra, considerato che i destinatari dell'obbligo assicurativo INAIL sono unicamente i lavoratori parasubordinati indicati dall'art. 49, comma 2 lett. A) del T.U.I.R. (attualmente art. 50, comma 1, lett. C bis) e che la individuazione del campo soggettivo di applicazione dell'assicurazione ha natura tassativa, si ritiene che gli incaricati alle vendite, che rappresentano una figura tipica di intermediari distinti dai collaboratori coordinati e continuativi, oggi salvo limitate eccezioni lavoratori a progetto (co.co.pro.), non siano tenuti alla iscrizione all'INAIL anche qualora svolgano le attività previste dal D.P.R. n. 1124/1965 o si avvalgano in via non occasionale di veicoli a motore personalmente condotti.

Individuazione del datore di lavoro obbligato alla denuncia infortuni nel settore agricolo

interpello n. 35 del 16 novembre 2007

Epaca

Raccomandazione 2003/134/ce; D.P.R. n. 1124/1965 ; L. n. 54/1982; D.Lgs. n. 38/2000

Individuazione del datore di lavoro obbligato alla denuncia infortuni all'autorità di pubblica sicurezza per lavoratori agricoli a tempo determinato e autonomo

L'art. 25 del D.Lgs. n. 38/2000 ha inteso estendere ai datori di lavoro agricolo, per gli operai a tempo determinato e, al titolare del nucleo di appartenenza dell'infortunato, per i lavoratori agricoli autonomi, le medesime modalità operative per la denuncia già applicabili con la L. n. 54/1982 ai datori di lavoro agricolo per i lavoratori a tempo indeterminato. Pertanto sussiste l'obbligo di denuncia all'autorità di pubblica sicurezza, in caso di infortunio che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni, in capo ai datori di lavoro agricolo anche per i lavoratori a tempo determinato e al titolare del nucleo di appartenenza dell'infortunato, per i lavoratori agricoli autonomi. Diversamente infatti, eventi infortunistici della medesima gravità risulterebbero ingiustificatamente soggetti ad obblighi differenti solo, ad esempio, in ragione della natura a termine o meno del rapporto di lavoro. Una tale chiave d'interpretazione della normativa in esame appare altresì aderente a quanto tendenzialmente formulato dalla ue nella Raccomandazione 2003/134/ce del 18 febbraio 2003, concernente il miglioramento della protezione della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori autonomi, ove al punto 8) del testo si fa specifico richiamo ai settori ad alto rischio tra i quali viene incluso quello agricolo, comprendente un elevato numero di lavoratori autonomi. Con un secondo quesito l'interpellante chiede ulteriori chiarimenti in merito all'identificazione del datore di lavoro obbligato ai sensi del combinato disposto degli artt. 239 D.P.R. n. 1124/1965 e 25 del D.Lgs. n. 38/2000, in particolare in caso di infortunio verificatosi a carico del titolare del nucleo, facente parte di un'impresa costituita in forma societaria. In proposito si conferma per analogia la lettura già fornita da questo ministero con lettera circolare n. Vii/2/276/b/13 del 23 aprile 1998 relativamente all'obbligo del titolare di azienda artigiana di denunciare all'autorità di pubblica sicurezza l'infortunio occorso. Tale obbligo grava sul datore di lavoro, ovvero sulla società, non rilevando che l'infortunio sia occorso ai soci contitolari della stessa. Solo nel caso di lavoratore agricolo autonomo, ove questi si trovi nell'impossibilità di provvedere alla prescritta denuncia di infortunio, interviene in funzione sostitutiva l'obbligo di darne notizia gravante sul sanitario che per primo ne abbia constatato le conseguenze, come peraltro precisato dall'art. 3 comma 6 della delibera INAIL n. 239/2001. Con un terzo quesito l'interpellante chiede se le sanzioni per omessa o ritardata denuncia di infortunio all'autorità di pubblica sicurezza vengano meno nel caso in cui lo stesso sia successivamente ritenuto dall'INAIL non indennizzabile. Secondo l'epaca il dubbio sorgerebbe in quanto la delibera INAIL n. 239/2001 prevede l'obbligo, conformemente al dettato dell'art. 53 D.P.R. n. 1124/1965, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità, mentre per la comunicazione all'autorità di pubblica sicurezza non esplicita la medesima precisazione. In proposito merita sottolineare che la disciplina della modalità di denuncia dell'infortunio contenuta nella delibera INAIL riprende puntualmente il contenuto degli obblighi di cui all'art. 238 e 239 del D.P.R. n. 1124/1965. Solo nel primo caso è parsa al legislatore necessaria la precisazione relativa alla indennizzabilità dell'infortunio, introdotta in ragione della specifica competenza del soggetto destinatario della comunicazione stessa, che decide appunto in merito alla

titolarità dell'indennizzo. Nessuna conseguenza sul piano sanzionatorio può pertanto discendere dalla mancanza di precisazioni relative all'indennizzabilità con riguardo all'obbligo di denuncia all'autorità di pubblica sicurezza. Tale obbligo sussiste e le relative violazioni sono sanzionate a prescindere dal successivo riconoscimento dell'indennizzabilità, trattandosi evidentemente di comunicazione avente fine del tutto diverso da quella inviata all'INAIL.

Assicurazione INAIL per piloti che svolgono operazioni complementari

interpello n. 59 del 23 dicembre 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.P.R. n. 1124/1965

Sussistenza dell'obbligo assicurativo presso l'INAIL dei piloti che compiono operazioni complementari di controllo tecnico pre-volo (c.d. Walk around) individuate dall'interpellante nel rabbocco d'olio, nell'ancoraggio del velivolo a terra o nella più generiche attività di messa in sicurezza dell'aeromobile.

Il personale di volo deve essere assoggettato alle norme generali di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali tutte le volte in cui risulti esposto a rischi derivanti da lavori svolti a terra, complementari e sussidiari rispetto a quelli relativi alla navigazione aerea, trovando applicazione gli artt. 1 e 4 del D.P.R. n. 1124/1965.
Dall'istanza d'interpello risulta, tuttavia, un quadro inesatto delle attività che effettuerebbero i piloti – definite operazioni complementari di controllo tecnico pre-volo come indicate dall'interpellante (rabboco olio, ancoraggio del velivolo a terra ed operazioni in genere per la messa in sicurezza dell'aeromobile) – e che comporterebbero, a carico degli stessi lavoratori, rischi aggiuntivi rispetto a quello di volo. Va in realtà precisato che le attività di walk around che il pilota compie – attività ed attribuzioni specificate in disposizioni di carattere internazionale (jar ops) – consistono in controlli visivi (per esempio della corretta chiusura del portellone o dell'apertura del bocchettone per l'effettuazione del rifornimento di carburante). Tali compiti non possono essere ricondotti alle attività complementari e sussidiarie ma, piuttosto, devono farsi rientrare nel complesso di attività proprie dei piloti che, pertanto, non comportano rischi aggiuntivi rispetto a quelli già coperti dalla compagnia con la propria assicurazione privata.

Personale con tasso di rischio INAIL pari o superiore al 60 per mille

interpello n. 04 del 6 marzo 2015

ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani),

Legge n. 68/1999

se l'ultimo capoverso dell'art. 5, comma 2, Legge n. 68/1999 – secondo il quale "fermo restando l'obbligo del versamento del contributo di cui al comma 3 al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per [mille], la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesta l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo" – debba intendersi riferito anche agli enti pubblici.

Ai fini della soluzione del quesito, occorre muovere dalla lettura dell'art. 5 della Legge n. 68/1999 il quale stabilisce:

– nella prima parte, che i datori di lavoro sia pubblici che privati, laddove operino in determinati settori – quali quello del trasporto aereo, marittimo o terrestre, edile e degli impianti a fune, autotrasporto e minerario – sono sottratti dall'osservanza degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3 sopra citato, con esclusivo riferimento al personale identificato dalla medesima disposizione;
– nell'ultimo periodo, come già riportato, che "(…) le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per [mille], la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione (…)".
Ciò premesso, si ritiene che tale ultima previsione non possa intendersi riferita agli enti pubblici; ciò in quanto il dato testuale fa esplicito riferimento alle "aziende", contrariamente a quanto avviene anche in altre parti dello stesso art. 5, in cui il Legislatore ha preso espressamente in considerazione i "datori di lavoro privati e gli enti pubblici" (v. anche comma 3).".

Promotori finanziari iscritti all'ENASARCO

Nota n. 2524 24 ottobre 2005

Fondazione ENASARCO

Artt. 1742 e 1752; L. n. 316/1968; L. n. 12/1973; L. n. 204/1985; D.Lgs. n. 58/1998; D.Lgs. n. 509/1994

Assoggettabilità dei promotori finanziari all'obbligo di versamento della contribuzione integrativa obbligatoria gestita dalla fondazione stessa.

In riferimento a tale categoria di lavoratori la stessa L. n. 12/1973, all'articolo 5 (obbligo di iscrizione), ha individuato il proprio ambito soggettivo di applicazione, introducendo l'obbligo della iscrizione all'ENASARCO per "…tutti gli agenti ed i rappresentanti di commercio che operano sul territorio nazionale in nome e per conto di preponenti italiani o di preponenti stranieri che abbiano la sede o una qualsiasi dipendenza in italia".
Sotto altro profilo, va invece evidenziato che l'attività degli agenti di commercio, oggetto della tutela previdenziale, è stata disciplinata dalla L. n. 316/1968 che, istituendo il ruolo degli agenti, ha vietato di esercitare l'attività di agente o rappresentante di commercio a chi non era iscritto nell'apposito ruolo, preclusione peraltro confermata dalla successiva L. n. 204/1985.
Ciò premesso si tratta di verificare se i promotori finanziari possano essere ricompresi nella categoria civilistica degli agenti e rappresentanti di cui agli artt. 1742 e 1752 del codice civile – qualora operino sulla base di un contratto di agenzia sottoscritto con la società intermediazione mobiliare preponente – e conseguenzialmente se debbano anch'essi essere iscritti all'ENASARCO.
In primo luogo va rilevato che l'attività di promotore finanziario è stato oggetto di uno specifico intervento normativo (D.Lgs. n. 58/1998) che ha istituito un specifico albo, rispetto al ruolo generale degli agenti di commercio, per cui appare necessario chiedersi se tale disciplina speciale incida anche sui profili civilistici e sull'inquadramento previdenziale di tali lavoratori. In realtà tale normativa risponde per lo più ad una logica di natura pubblicistica volta complessivamente a rafforzare la tutela dei risparmiatori piuttosto che a intenti di natura più ampia e di ridifinizione complessiva degli istituti giuridici legati all'attività ovvero allo status dei promotori finanziari. Del resto nella stessa definizione di promotore finanziario di cui all'art. 31 c. 2 del D.Lgs. n. 58/1998 si fa riferimento alla "persona fisica che, in qualità di dipendente, agente o mandatario, esercita professionalmente l'offerta fuori sede" e quindi vengono richiamati anche gli istituti tipici che caratterizzano l'attività dell'agente o rappresentante di commercio.
I promotori finanziari – che possono dunque operare come agenti o mandatari – quando svolgono la propria attività lavorativa autonomamente, danno effettivamente luogo ad un rapporto giuridico che può identificarsi con il rapporto di agenzia, come peraltro costantemente evidenziato dalla giurisprudenza (da ultimo sentenza tribunale di Roma n. 12056/05, secondo cui "l'attività, il trattamento economico, la base revisionale e le modalità di adeguamento dell'incarico sono identiche a quelle tipiche del rapporto di agenzia"). Ne consegue che, a prescindere dal nomen iuris utilizzato dalle parti, l'esistenza di un contratto di agenzia ai sensi dell'articolo 1742 c.c. ("col contratto di agenzia una parte assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto dell'altra, verso retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata") determina l'appartenenza dei promotori finanziari alla più ampia categoria degli agenti e rappresentanti di commercio indipendentemente dal fatto che l'attività di .promozione si riferisca ad un prodotto finanziario piuttosto che ad un bene materiale o di altro tipo.Per le ragioni sopra evidenziate, si ritiene, quindi, che tutti i soggetti operanti con contratto di agenzia – e quindi anche gli agenti promotori finanziari – siano tenuti all'iscrizione all'ENASARCO e al versamento dei contributi previdenziali integrativi obbligatori, ai sensi della L. n. 12/1973.

Lavoro a chiamata in edilizia e riduzioni contributive

Nota n. 2231 dell'8 marzo 2006

Ordine Professionale Dei Consulenti Del Lavoro Della Provincia Di Reggio Calabria

L. n. 341/1995; D.Lgs. n. 276/2003

- applicabilità, nell'ambito del settore edile, della cd. Contribuzione virtuale di cui all'art. 29 d.l n. 244/1995 conv. In L. n. 341/1995 alle somme corrisposte al lavoratore "a chiamata" di cui agli artt. 34 e ss. D.Lgs. n. 276/2003
- Indennità di disponibilità corrisposta per i periodi in cui il lavoratore, che abbia contrattualmente garantito la propria disponibilità, sia rimasto in attesa di utilizzazione ovvero non sia stato chiamato a svolgere la prestazione lavorativa.

La contribuzione per il lavoro a chiamata in edilizia va calcolata sulla effettiva indennità di disponibilità anche se inferiore alla contribuzione minima calcolata sull'orario normale stabilito dal CCNL.

Esonero dall'obbligo contributivo per la disoccupazione

Nota n. 4572 del 25 maggio 2006

Associazione trasporti ASSTRA

R.D. n. 148/1931; R.D.L. n. 1827/1935; D.P.R. n. 818/1957; L. n. 241/1990

Esonero, per le aziende di trasporto, dall'obbligo contributivo per l'assicurazione contro la disoccupazione.

Non può trarsi alcun particolare onere procedurale a carico delle imprese esercenti pubblici servizi di trasporto, al fine di accedere all'esonero *ex* art. 40, n. 2, R.D.L. n. 1827/1935, essendo ininfluente il fenomeno della privatizzazione rispetto alle garanzie *ex* lege di stabilità d'impiego assicurate dal vigente R.D. n. 148/1931 nonché dal relativo all. A); garanzie che, risultando da norme regolatrici lo stato giuridico ed il trattamento economico del personale dipendente, soddisfano pienamente, secondo la giurisprudenza, i requisiti prescritti dall'art. 36 del D.P.R. n. 818/1957. Sicché ritenere di poter subordinare il diritto all'esenzione *ex* lege a specifici accertamenti contravverrebbe al principio generale di non aggravare le vigenti procedure amministrative, posto dall'art. 1, comma 2, L. n. 241/1990.

Iscrizione enpals per i lavoratori delle case da gioco

Errore. Il segnalibro non è definito.interpello n. 21 del 14 agosto 2007

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. C.p.s n. 708/1947, come modificato dalla L. n. 289/2002

Obbligo di iscrizione all'enpals per i lavoratori che prestano attività lavorativa come dipendenti dalle case da gioco e dalle sale di scommesse

Con decorrenza 22 aprile 2005, i lavoratori che prestano attività lavorativa, in qualità di impiegati e operai dipendenti dalle case da gioco e dalle sale di scommesse, devono, ai fini previdenziali, essere obbligatoriamente iscritti presso l'enpals, sempre che l'attività delle sale da gioco e dalle di scommesse sia esercitata in modo esclusivo dal datore di lavoro. Qualora l'attività abbia carattere promiscuo, situazione che nel settore è abbastanza frequente tenuto conto che le sale da gioco sono spesso all'interno o annesse ai locali di pubblici esercizi, sulla base di un consolidato orientamento giurisprudenziale, si dovrà valutare se le attività svolte presentino o meno il carattere dell'autonomia che ricorre quando ciascuna attività è riconducibile ad aziende separate che si collocano direttamente sul mercato per fornire beni o servizi ai propri clienti.

Ente previdenziale per i tecnici-fonici delle trasmissioni radiofoniche

interpello n. 23 del 21 luglio 2008

Aeranti, associazione di categoria delle imprese radiofoniche e televisive locali, satellitari, via internet, agenzie di informazione radiotelevisiva e concessionarie pubblicitarie radiotelevisive

D.Lgs. C.p.s n. 708/1947; D.M. n. 80 del 15 marzo 2005

- Esatto inquadramento contributivo del personale dipendente di un'agenzia di informazione radiofonica, assunto con mansione di tecnico-fonico addetto alla messa in onda di programmi radiofonici.
- Con riferimento a tali figure professionali, l'individuazione dell'ente previdenziale, INPS o enpals, destinatario della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (i.v.s).

La figura professionale del tecnico del suono è riconducibile alla categoria dei soggetti assicurati obbligatoriamente presso l'enpals.
Analogamente può dirsi per qualsiasi tecnico dipendente delle imprese del settore radiofonico. In definitiva, la contribuzione relativa all'assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti per tali figure professionali va versata al fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo istituito presso l'enpals.

Soci lavoratori obbligo di versamento del tfr a fondo di previdenza complementare o INPS

interpello n. 34 del 19 agosto 2008

Confartigianato di Roma

L. n. 142/2001; D.Lgs. n. 252/2005

Legittimità di regolamenti adottati da talune società cooperative che, dopo l'entrata in vigore della L. n. 142/2001, si limitano a prevedere la riconduzione dei rapporti di lavoro dei soci unicamente alla fattispecie dell'adempimento dell'obbligazione societaria o del conferimento con esclusione della costituzione di un rapporto di lavoro:

Non appare conforme al vigente quadro normativo l'ipotesi del regolamento della società cooperativa la quale preveda che la prestazione lavorativa del socio possa essere resa sulla base del mero adempimento dell'obbligazione assunta con il contratto sociale ovvero mediante il semplice conferimento societario, essendo invece necessaria la instaurazione di un ulteriore rapporto di lavoro (in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma).
Quanto alla correlata questione del diritto al trattamento di fine rapporto, in aggiunta a quanto innanzi osservato, la giurisprudenza (cass. Civ., sez. Lav., n. 12350/2004) ha statuito che il t.f.r., in quanto retribuzione differita, non si identifica nel diritto del socio alla distribuzione di utili maturati. Ciò in quanto, dal punto di vista economico e contabile, i compensi corrisposti ai lavoratori rappresentano per le società il costo dei fattori produttivi, la cui erogazione non è condizionata dalla sussistenza dei presupposti per la distribuzione degli utili, in quanto quest'ultima presuppone un bilancio consuntivo. Ne consegue per la suprema corte che il diritto al t.f.r. È configurabile quale diritto del socio lavoratore che abbia prestato attività lavorativa non condizionato dalla concreta acquisizione delle necessarie risorse economiche da parte della cooperativa. Da ultimo, con riguardo all'obbligo per la cooperativa di provvedere ai relativi versamenti contributivi, si richiama il D.Lgs. n. 252/2005 che – con decorrenza dal 1gennaio 2007 – prevede una nuova disciplina delle forme pensionistiche complementari caratterizzato dalla possibilità di scelta del lavoratore di destinare il maturando t.f.r. Ad una delle forme pensionistiche previste (negoziale, fondo pensione aperto, ecc) ovvero di mantenerlo presso l'impresa. Per completezza, si precisa che, in caso di mancata scelta, la destinazione avverrà secondo il meccanismo del silenzio assenso stabilito dall'art. 8, comma 7, del decreto citato, in forza del quale il t.f.r. Maturando dovrà essere conferito alla forma pensionistica prevista dalla contrattazione collettiva, anche territoriale, salvo diverso accordo aziendale; nel caso di più forme pensionistiche applicabili il conferimento sarà effettuato, salvo diverso accordo aziendale, a quella con il maggior numero di adesioni da parte dei lavoratori; qualora non sia applicabile nemmeno questo criterio, infine, il conferimento avverrà presso la forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS.

Gestione separata INPS e previdenza obbligatoria in paese straniero

interpello n. 35 del 1 settembre 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 296/2006; L. n. 247/2007

assoggettamento all'aliquota prevista per gli iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria del lavoratore iscritto alla gestione separata INPS, che risulti altresì sottoposto in un paese straniero ad un regime di previdenza obbligatoria:

Si ritiene irrilevante per il diritto italiano – in mancanza di una convenzione di diritto internazionale specificamente derogatoria – la sottoposizione di un lavoratore ad un sistema di previdenza obbligatoria in un paese diverso dall'italia ai fini del computo dell'aliquota contributiva da applicarsi, sulla base del diritto italiano, al contratto di collaborazione, anche a progetto, che il medesimo lavoratore abbia in italia.

Incremento contributivo previsto dalla finanziaria 2007 e compenso netto

interpello n. 39 del 12 settembre 2008

Confindustria

L. n. 296/2006

Corretta interpretazione dell'art. 1, comma 772, della L. n. 296/2006 (finanziaria 2007).

La disposizione normativa prevede che l'incremento contributivo di cui al comma 770 non può in ogni caso determinare una riduzione del compenso netto percepito dal lavoratore superiore ad un terzo dell'aumento dell'aliquota. A tal fine, si assume a riferimento il compenso netto mensile già riconosciuto alla data di entrata in vigore della presente legge, in caso di rapporti in essere alla medesima data, ovvero il compenso netto mensile riconosciuto sulla base dell'ultimo contratto stipulato dal lavoratore con il medesimo committente. In ogni caso, i compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito e devono tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento. La richiesta di chiarimenti, in particolare, investe l'espressione utilizzata dal legislatore secondo la quale l'incremento contributivo di cui al comma 770 non può in ogni caso determinare una riduzione del compenso netto percepito dal lavoratore superiore ad un terzo dell'aumento dell'aliquota: in altri termini, l'incremento contributivo prefigurato dalla finanziaria 2007 non può comunque incidere sulla corretta ripartizione dell'onere contributivo in maniera tale da consentire al committente di alterarla oltre la misura di 1/3 a carico del collaboratore e, dunque, in senso peggiorativo per lo stesso, riducendone così di fatto il compenso netto al momento del versamento mensile del contributo totale dovuto.a tale interpretazione si perviene sulla base del confermato riparto del carico contributivo tra collaboratore e committente, nonché valorizzando il senso letterale della disposizione del comma 772 in esame, da cui si ricava l'esistenza un necessario nesso di causalità tra l'incremento contributivo e la sua incidenza sul compenso a carico del lavoratore, che non deve essere pertanto sperequata. È appena il caso di osservare che la violazione dell'art. 1, comma 772, della L. n. 296/2006 è da ritenersi esclusa posto che per le collaborazioni a progetto, per cui non è prevista una specifica disciplina fiscale, l'imponibile fiscale è al netto delle quote di contribuzione previdenziale ed assistenziale poste a carico del collaboratore e dei premi relativi ad assicurazioni per infortuni e malattie professionali. Conseguentemente, la verifica della corretta osservanza del disposto dell'art.1, comma 772, deve essere operata assumendo a riferimento il compenso mensile già riconosciuto alla data di entrata in vigore della L. n. 296/2006 (ovvero il compenso mensile riconosciuto sulla base dell'ultimo contratto stipulato con il medesimo committente, nel caso di rapporto non più in essere alla predetta data) al netto dei soli oneri contributivi, cioè prima di effettuare le ritenute fiscali.
Resta comunque fermo il rispetto del criterio generale di proporzionalità ed adeguatezza del trattamento economico riservato al collaboratore a progetto, giusta la previsione dell'art. 36 costituzione, ribadito nella clausola finale di salvaguardia dello stesso comma 772, ultimo periodo, secondo cui in ogni caso, i compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito e devono tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento.

Contratto di solidarietà espansivo e contributo dovuto dal datore di lavoro

interpello n. 42 del 3 ottobre 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.L. n. 726/1984, convertito con modificazioni dalla L. n. 863/1984

Interpretazione dell'art. 2, comma 1, del D.L. n. 726/1984, convertito con modificazioni dalla L. n. 863/1984 recante misure urgenti a sostegno e incremento dei livelli occupazionali, con riguardo alle specifiche voci che costituiscono la retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria sulle quali calcolare il contributo, posto a carico dell'assicurazione per la disoccupazione involontaria, dovuto a favore dei datori di lavoro che attivano il contratto di solidarietà espansivo.

Stante il carattere della stabilità che le connota, la paga base o minimo contrattuale (ossia l'ammontare della retribuzione determinata dal contratto collettivo a seconda della categoria e qualifica attribuite al lavoratore) e l'indennità di contingenza (ossia l'importo che ha la funzione di adeguare la retribuzione agli aumenti del costo della vita, inglobato da molti contratti nella paga base) siano sicuramente computabili ai fini del calcolo de quo. Considerazioni specifiche vanno poi svolte con riferimento ad ulteriori elementi della retribuzione che possono essere presi in considerazione per individuare la base retributiva su cui calcolare il contributo. Viene in rilievo in tal senso, innanzitutto, il c.d. Terzo elemento distinto dalla retribuzione (e.d.r.) Che è stato introdotto dal protocollo di intesa del 31 luglio 1992 allo scopo di compensare il mancato adeguamento dei salari in seguito all'abolizione del meccanismo della scala mobile. Occorre, inoltre, prendere in esame gli scatti di anzianità che rappresentano gli importi corrisposti in conseguenza dell'anzianità di servizio maturata dal lavoratore presso una medesima azienda (secondo importi e numero massimo di scatti previsti dai singoli CCNL). Ulteriori elementi, derivanti dalla contrattazione collettiva, come la 13° e la 14° mensilità, l'indennità di cassa o l'indennità sostitutiva della mensa, concorrono anch'essi a costituire la retribuzione lorda del dipendente. Considerata la ratio del contratto di solidarietà espansivo e ritenuto che il terzo elemento distinto dalla retribuzione (e.d.r.), nonché gli scatti di anzianità e la 13° o la 14° mensilità rappresentano emolumenti corrisposti al lavoratore con cadenza periodica in conseguenza dello svolgimento del rapporto di lavoro e risultano, pertanto, caratterizzati dalla stabilità dell'erogazione – al pari della paga base e dell'indennità di contingenza – si ritiene che dette voci retributive facciano parte della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria per il calcolo del contributo a favore del datore di lavoro che applica il contratto di solidarietà espansivo.

Cessione di un quinto dello stipendio e previdenza complementare

interpello n. 51 del 19 dicembre 2008

CGIL, CISL, UIL e Confindustria

D.P.R. n. 180/1950; L. n. 311/2004; L. n. 266/2005

- Problematiche inerenti la devoluzione a previdenza complementare del tfr da parte di lavoratori che abbiano sottoscritto contratti di finanziamento con cessione di un quinto della retribuzione a saldo del debito e contestuale accensione di garanzia sul tfr maturando, in base al D.P.R. n. 180/1950, come aggiornato dalla L. n. 311/2004 e dalla L. n. 266/2005.
- Legittimità di alcune clausole contenute nei suddetti contratti, volte a limitare l'esercizio della libertà di devoluzione del tfr stesso a forme pensionistiche complementari.

- Accensione di un contratto di finanziamento con cessione del quinto dello stipendio e successiva devoluzione del tfr a forme pensionistiche complementari

Il contratto di cessione di un quinto dello stipendio è una species del più ampio genus di contratto di cessione del credito, forma contrattuale tipizzata in quanto espressamente regolamentata da norme di legge. In particolare, si tratta di una fattispecie contrattuale a struttura complessa in quanto diversi sono i negozi sottesi: 1) contratto di cessione del quinto dello stipendio: il lavoratore (cedente) cede il proprio futuro credito retributivo verso il datore di lavoro (ceduto) a favore della società finanziaria (cessionario); il datore di lavoro non può opporsi alla cessione e diviene soggetto obbligato verso la società finanziaria; 2) contratto di garanzia del credito: la garanzia del credito da parte del lavoratore cedente avviene con modalità diverse, in base alla tipologia di rischio che può verificarsi, trattandosi di un credito a maturazione progressiva nel tempo in conseguenza del rapporto di lavoro. A tal proposito si rinvengono le seguenti ipotesi di rischio: a) morte del lavoratore, invalidità, inabilità: la normativa (D.P.R. n. 180/1950) prevede la stipula di una polizza assicurativa che possa garantire il soggetto creditore al verificarsi di tali ipotesi; b) cessazione del rapporto di lavoro: per far fronte a tale ipotesi i contratti di finanziamento accendono una garanzia sul tfr maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto. Si precisa, inoltre, che nella cessione del credito l'obbligazione di garanzia del cedente costituisce una obbligazione accessoria, avente la funzione di assicurare il ristoro del cessionario nei casi in cui l'effetto traslativo della cessione manchi, in tutto od in parte, a causa dell'inesistenza, completa o parziale, del credito o per altro impedimento equipollente (ad es. Mancanza di legittimazione del cedente o nullità del credito). Nella specie, dunque, la garanzia del credito costituisce un'obbligazione accessoria al contratto di cessione del quinto dello stipendio, che lega il lavoratore e la società finanziaria. Il D.P.R. n. 180 prevede che il lavoratore cedente garantisca la solvenza del debitore con diverse modalità espressamente contemplate: - stipula di apposita polizza assicurativa sugli eventi morte e infortuni; - fornendo in garanzia il tfr maturando per il rischio di cessazione del rapporto di lavoro. La scelta del lavoratore di aderire ad una forma pensionistica complementare implica un mutamento del soggetto depositario del tfr, che diviene la forma pensionistica in luogo del datore 3 di lavoro. Ciò significa che l'oggetto della garanzia non viene meno, ma cambia solo il soggetto depositario della garanzia medesima e presso cui rivalersi in caso di inadempimento all'obbligazione principale del contratto (saldo della rata di finanziamento). Più correttamente, sia il tfr che il montante contributivo accumulato presso forme pensionistiche complementari costituiscono diritti di credito del lavoratore. Nel caso di devoluzione del tfr a

previdenza complementare, quindi, possono cambiare le modalità con cui il lavoratore può acquisire somme derivanti da tfr in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Qualora il tfr sia depositato presso il datore di lavoro, il lavoratore ne entra in possesso al termine della cessazione del rapporto e la somma, salvo insolvenza del datore di lavoro, è liquida ed esigibile. Nel caso di insolvenza del datore di lavoro il soggetto debitore potrà rivalersi della somma percepita dal lavoratore dal fondo di garanzia per il tfr, dopo che abbia esaurito la procedura prevista. Nel caso di adesione del lavoratore a previdenza complementare possono mutare le condizioni affinché il lavoratore possa entrare in possesso delle somme, a lui imputabili, derivanti dal tfr maturato devoluto alla forma pensionistica. Tuttavia, ciò non esclude, di per sé, la possibilità di ottenere una somma liquida ed esigibile al fine di ottemperare all'obbligazione creditizia, vista la disciplina in materia di anticipazione e riscatto prevista dal D.Lgs. n. 252/2005. Ciò premesso, il mutamento soggettivo del depositario del tfr non necessariamente implica una diminuzione della possibilità di veder soddisfatte le pretese debitorie. Sia nell'ipotesi in cui il tfr rimanga presso il datore di lavoro che nell'ipotesi in cui venga devoluto alla forma pensionistica complementare possono verificarsi situazioni di mancata copertura della garanzia richiesta. A ciò si aggiunga che, in punto di diritto, il mutamento soggettivo del soggetto depositario del tfr si verifica anche nel caso in cui il lavoratore non opti per la previdenza complementare, in quanto in tal caso il depositario diviene il fondo di tesoreria. Tale condizione resta, pertanto, immutata solo nell'ipotesi in cui il lavoratore sia impiegato presso un datore di lavoro con meno di 50 dipendenti. Per quanto concerne la diversa tempistica del rimborso, laddove essa possa essere considerata come un elemento valutabile ai fini dell'impugnazione del mutamento soggettivo del soggetto detentore del tfr, occorre ricordare che nel caso di cessione di un credito pecuniario, l'obbligazione di garanzia, consistendo nel dovere di corrispondere al cessionario, indipendentemente da colpa o dolo, l'ammontare di cui non ha acquistato il credito mediante il contratto di cessione, ha l'identica natura di debito di valuta, produttivo dell'obbligo risarcitorio relativo agli interessi ed, eventualmente, al danno maggiore ex art. 1224 c.c. Solo "dal giorno della mora", che non si determina ex se in dipendenza della situazione d'inesistenza, parziale o totale, del credito, bensì dell'ordine di pagamento rivolto dal creditore ai sensi dell'art. 1183, primo comma, c.c. E, pertanto, solo dall'intimazione fatta per iscritto (nella specie, con la notifica della citazione a giudizio). Alla luce di quanto sopra, si può affermare che – essendo limitate le ipotesi di perdita della garanzia costituita dal tfr, realizzabili sia nel caso di devoluzione del tfr a previdenza complementare che di permanenza dello stesso presso il datore di lavoro – il principio di continuazione del rapporto giuridico sottostante, chiaramente presente nel nostro ordinamento, prevalga sul rischio residuale del venir meno della garanzia prestata. Eventualmente, la copertura del rischio di mancata solvibilità può portare ad un nuovo accordo fra le parti per il solo aspetto relativo alla garanzia prestata.

> Nullità delle clausole limitative della possibilità di devolvere il tfr a previdenza complementare

Alcuni contratti di finanziamento con cessione di un quinto dello stipendio contengono clausole in cui il lavoratore assume l'impegno a non devolvere in futuro il proprio tfr a previdenza complementare; in alcuni casi, oltre a tali clausole, al datore di lavoro viene richiesto di sottoscrivere dichiarazioni in cui si impegna, pro futuro, a non versare il tfr del proprio dipendente a forme pensionistiche complementari. Il problema va affrontato, in primo luogo, tenendo presenti due aspetti: quello pubblicistico della normativa in materia di previdenza complementare funzionale alla realizzazione di interessi di natura previdenziale del lavoratore, tutelati costituzionalmente dal nostro ordinamento; quello privatistico, con riferimento al contratto di finanziamento con cessione di un quinto dello stipendio e garanzia del tfr in veste di obbligazione accessoria, come sopra evidenziato. Per quanto concerne, le clausole contrattuali con cui il lavoratore si impegna a non versare il tfr a previdenza complementare, il problema va risolto alla luce del principio, chiaramente affermato dalla normativa in vigore, il quale sancisce il diritto del singolo a scegliere nel corso della sua vita lavorativa di aderire al sistema di previdenza complementare devolvendo il proprio tfr a forme pensionistiche complementari, unitamente alla considerazione del carattere di obbligazione accessoria della garanzia rappresentata dal tfr. Tali clausole sono, pertanto, affette da nullità in quanto contrarie a norme imperative, nonché all'interesse pubblico tutelato dall'art. 38, comma 2, cost. Che riconosce il diritto dei lavoratori a vedersi assicurati mezzi adeguati alle esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità, vecchiaia e disoccupazione volontaria. Il principio implica il diritto del singolo di conferire il tfr,

in forma esplicita o tacita, alle forme pensionistiche complementari. La nullità delle singole clausole non implica, tuttavia, la nullità dell'intero contratto di finanziamento. La nullità dell'intero contratto, come afferma autorevole dottrina in materia, si verifica solo nel caso in cui la nullità che cancella una parte del contratto stesso (cioè singole clausole) ne altera l'equilibrio complessivo, facendo sopravvivere un contratto diverso da quello che le parti avevano concluso; in altri termini, si ha nullità dell'intero contratto qualora questo abbia perso la sua originaria ragione giustificativa (la sua causa), perché in essa i sacrifici e i vantaggi non sono più distribuiti nel modo che le parti avevano programmato. Come già in precedenza evidenziato, la garanzia accesa sul tfr ha carattere accessorio rispetto all'intero contratto e, soprattutto, la devoluzione del tfr a forme pensionistiche complementari non determina il venir meno dello stesso ma unicamente il mutamento nella titolarità del soggetto depositario delle somme devolute a garanzia. Queste considerazioni sono utili anche ai fini della corretta interpretazione dell'art. 1419, comma 1, c.c. Ove si dispone che la nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla nullità. In questo caso, infatti, la norma fa riferimento alla "volontà ipotetica" delle parti, intesa come il confronto fra l'assetto d'interessi sotteso all'originario programma contrattuale e il diverso assetto d'interessi che scaturirebbe dal contratto residuo; se l'assetto di interessi che scaturisce dal contratto residuo è ragionevolmente compatibile con l'originario programma contrattuale, è contraria a buona fede la pretesa della parte di sottrarsi a un vincolo contrattuale che in sostanza equivale a quello assunto e, in tal caso, la nullità è solo parziale. Simili clausole possono, altresì, profilare un significativo squilibrio dei diritti e degli obblighi derivanti dal contratto, per le restrizioni della libertà contrattuale nei rapporti con terzi (nel caso di specie le forme pensionistiche complementari) e come tali essere considerate vessatorie ai sensi della normativa a tutela del consumatore. In tal senso vanno interpretate anche le clausole che contengono l'impegno del lavoratore a non incrementare i versamenti al fondo pensione o a chiedere anticipazioni o riscatti, in quanto incidono sulla sua libertà contrattuale. Del pari illegittima è da ritenere l'eventuale richiesta al datore di lavoro di formalizzare un impegno a non versare pro futuro il tfr del proprio dipendente a previdenza complementare. Il datore di lavoro non è titolare di un diritto soggettivo sul tfr maturando del proprio dipendente, né, quindi, ne può disporre. Oltre l'indisponibilità del credito maturato dal lavoratore e, ovviamente, del diritto di scelta – evidentemente individuale – del lavoratore di aderire a previdenza complementare, occorre anche considerare che il datore di lavoro è soggetto obbligato dalla normativa in materia di previdenza complementare a versare il tfr maturando, sia in caso di adesione esplicita che tacita. Nel caso di cessione di un credito futuro, peraltro, il trasferimento del credito al cessionario si verifica soltanto nel momento in cui il credito viene ad esistenza, mentre, come affermato dalla giurisprudenza, prima di tale data la cessione, pur perfetta, è destinata ad esplicare, inter partes, efficacia meramente obbligatoria, né il debitore ceduto è tenuto a farlo sorgere nel modo più conveniente per il cessionario. A ciò si aggiunga la responsabilità del datore di lavoro al versamento dei contributi di natura previdenziale e assistenziale, di cui all'art. 2115 c.c., con ciò non potendosi configurare, nei suoi confronti, una sorta di responsabilità a titolo di cooperazione nell'inadempimento altrui, considerato che, nell'eseguire la scelta del lavoratore di trasferire il tfr, egli agisce in ossequio a specifici obblighi di legge.

> Estinzione del debito mediante escussione della garanzia

L'estinzione del debito mediante escussione della garanzia pone alcuni problemi di carattere procedurale e sostanziale. Una delle questioni sottoposte ad esame riguarda l'ipotesi in cui il lavoratore abbia parte del proprio tfr presso il datore di lavoro e parte sia stato versato a forme pensionistiche complementari. In caso di insolvenza del lavoratore, la società creditrice può rivalersi sia sul tfr depositato presso il datore di lavoro, che aggredire la posizione individuale del lavoratore presso la forma pensionistica, nei limiti previsti dalla legge. In mancanza di una disciplina specifica circa le modalità di escussione della garanzia, si può affermare che la scelta in capo alla società creditrice possa essere discrezionale nei confronti anche di entrambi i soggetti contemporaneamente. Il problema può trovare agevole soluzione riferendosi ai principi civilistici di carattere generale, in particolar modo ai principi di buona fede e correttezza nell'adempimento delle obbligazioni contrattuali. La dottrina più autorevole ha da tempo affermato che la correttezza non si identifica con un generico dovere di rispetto della sfera giuridica

altrui, ma si pone come complesso di regole che restringono la libertà di scelta ai fini dell'azione e della qualità del comportamento, incidendo direttamente sul contenuto dell'atto. La buona fede, invece, in quanto norma di condotta che impone alla parte la considerazione della utilità dell'altra, impone a ciascuna delle parti di agire per preservare l'interesse dell'altra, a prescindere da specifici obblighi contrattuali. Le clausole generali, infatti, sono la specificazione concreta del principio di solidarietà nella materia contrattuale, che consiste nel dovere di comportarsi in modo da non ledere l'interesse altrui fuori dei limiti della legittima tutela dell'interesse proprio, senza esaurirsi in un limite generale ed interno del contenuto del diritto soggettivo. Quindi, il principio di solidarietà sottinteso ai principi di correttezza e buona fede fa sì che in ambito contrattuale si possa avere un contemperamento di interessi che vada oltre la giustizia contrattuale. Ne discende che l'escussione della garanzia da parte della società creditrice debba avvenire con modalità tali da non ledere gli interessi del lavoratore al di fuori dei limiti della legittima tutela dell'interesse proprio a veder soddisfatto il proprio credito. Il rispetto di tali limiti implica in primo luogo assoluta trasparenza nelle modalità di escussione della garanzia, soprattutto quando diversi sono i soggetti coinvolti; ne consegue che le richieste di pagamento del debito del lavoratore vengano indirizzate contemporaneamente a tutti i soggetti coinvolti (datore di lavoro e forme pensionistiche complementari) e che venga consentito a questi, nel pieno rispetto del diritto di credito vantato dalla società creditrice, di definire le modalità con cui adempiere all'obbligazione creditizia per conto del lavoratore. Ne consegue, altresì, che, nel caso in cui il debito possa essere saldato con il tfr accantonato presso i datori di lavoro, la garanzia debba essere escussa sul tfr e non sulla posizione individuale del lavoratore presso la forma pensionistica. Intaccare la posizione individuale del lavoratore – seppur nei limiti previsti dalla legge – quando il debito possa essere saldato in tutto o in parte con il tfr accantonato presso il datore di lavoro, avrebbe come effetto una lesione dell'interesse del lavoratore a maturare prestazioni previdenziali. In questi casi è opportuno che la società finanziaria provveda a rivalersi sul tfr maturato presso il datore di lavoro e non che agisca contemporaneamente su questi e sul fondo o solo sul fondo. A parità di soddisfacimento del proprio diritto di credito, infatti, rivalersi sulla posizione previdenziale del lavoratore creerebbe a quest'ultimo un danno che non avrebbe se si utilizzasse il tfr maturato presso il datore di lavoro. Questi principi vanno, altresì, tenuti in adeguata considerazione nella valutazione della legittimità delle clausole implicanti un mandato di riscatto o di anticipazione sulla posizione individuale del lavoratore in caso di dimissioni di quest'ultimo.

Obbligo di iscrizione alla cassa edile

interpello n. 56 del 23 dicembre 2008

Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa

D.P.R. n. 445/2000; D.L. n. 210/2002 convertito con L. n. 266/2002

Sussistenza dell'obbligo di iscrizione alle casse edili da parte delle imprese di installazione di impianti che applicano il CCNL del settore metalmeccanico e partecipano a gare per l'affidamento di lavori pubblici.

L'istituto della cassa edile, in quanto originato e regolamentato dalla contrattazione del settore, opera con riferimento alle sole imprese edili e non con riferimento alle altre imprese che, in virtù delle attività svolte, applicano un diverso contratto collettivo.
Da ciò consegue che, nell'ambito delle procedure di appalto, non costituisce elemento di irregolarità contributiva l'assenza dei versamenti alle casse edili per le aziende non rientranti nello specifico settore e applicano pertanto un contratto collettivo diverso da quello dell'edilizia.

Obbligo iscrizione all'inarcassa

interpello n. 60 del 23 dicembre 2008

Consiglio nazionale degli ingegneri

L. n. 160/1988; L. n. 335/1995

Disciplina contributiva applicabile agli ingegneri che alternano all'esercizio esclusivo dell'attività libero professionale periodi di lavoro subordinato a tempo determinato con l'amministrazione scolastica.

Si aderisce ad un'interpretazione volta a riconoscere la frazionabilità dell'imponibile contributivo soggettivo dovuto ad inarcassa, collegandone la commisurazione ai mesi di esercizio dell'attività professionale in via continuativa.
Tale soluzione, in analogia a quanto già contemplato dallo statuto in relazione alla frazionabilità del contributo minimo, permette di rapportare la contribuzione richiesta all'effettiva obbligatorietà dell'iscrizione, sanando eventuali incongruità relative a periodi di doppia imposizione contributiva su un'unica fonte di reddito.

Assicurazione ipsema e distinte attività nel settore marittimo

interpello n. 62 del 23 dicembre 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.P.R. n. 1124/1965; L. n. 413/1984

Corretto inquadramento previdenziale del socio di una società in nome collettivo, che svolga due distinte attività nel settore marittimo.

Qualora la società di cui faccia parte il socio, rivesta altresì la figura di armatore della nave condotta dallo stesso socio quale membro dell'equipaggio, quest'ultimo è assoggettato all'obbligo di contribuzione di cui sopra, ai sensi dell'art. 12 della L. n. 413/1984 (v. INPS circ. n. 56/1988, punto 10).

Si osserva altresì che la disposizione di cui all'art. 6 lett. E della L. n. 413/1984 esclude dall'ambito di applicazione della stessa – e quindi dall'obbligo contributivo all'assicurazione generale ivs presso l'INPS – i soggetti che in virtù del rapporto di lavoro esplicano contemporaneamente attività marittima con carattere accessorio rispetto all'attività principale. Detta norma, applicabile alle sole ipotesi in cui l'attività di marittimo venga svolta in via accessoria rispetto ad un'attività principale, non può tuttavia essere riferita alle ipotesi in cui l'attività lavorativa trovi la sua causa nel contratto di società. Pertanto, nel caso di socio iscritto alla gestione commercianti che rivesta altresì la qualità di armatore, si ritiene che lo stesso debba essere iscritto ad entrambe le gestioni previdenziali in virtù dell'art. 12 richiamato, sempre che l'attività di esercente attività commerciale (noleggiante) sia abituale e prevalente rispetto all'attività marittima dell'armatore imbarcato.

Qualora il socio imbarcato non rivesta anche la qualità di armatore, si ritiene parimenti compatibile l'iscrizione all'assicurazione generale obbligatoria ivs dei lavoratori dipendenti, in qualità di lavoratore marittimo, ai sensi dell'art. 4, comma 2 lett. A,L. n. 413/1984. Ciò in quanto, come appena rilevato, l'esclusione operata dall'art. 6, lett. E, riferendosi esclusivamente ad un rapporto di lavoro principale, non può includere l'attività lavorativa svolta nella società in nome collettivo in virtù del rapporto societario. Resta inteso che l'affermata compatibilità tra il sistema previdenziale dei lavoratori marittimi di cui allaL. n. 413 e la gestione speciale INPS degli esercenti attività commerciale sussiste soltanto se l'attività di marittimo venga svolta in modo accessorio e compatibile rispetto all'esercizio prevalente e abituale dell'attività commerciale. In caso contrario il socio sarà iscritto, a fini previdenziali, esclusivamente presso l'assicurazione generale obbligatoria ivs dei lavoratori dipendenti, in qualità di marittimo, ai sensi dell'art. 4, comma 2 lett. A,L. n. 413/1984.

Infine, con riguardo al secondo quesito, concernente l'iscrizione del socio presso l'ipsema, è possibile affermare che il suddetto obbligo assicurativo discenda dal citato art. 4, comma 2 lett. A,L. n. 413/1984. Tale norma comporta infatti una sostanziale equiparazione – ai fini previdenziali – del marittimo facente parte dell'equipaggio alla posizione del lavoratore dipendente, a prescindere dall'esistenza del contratto di arruolamento ed in considerazione dei rischi connessi alla navigazione. Si ritiene, pertanto, giustificata l'estensione della copertura assicurativa infortunistica ipsema dei soci purché si tratti, in primo luogo, di personale iscritto nelle matricole della gente di mare. Tale ultimo requisito consente infatti di coordinare le previsioni del D.P.R. n. 1124/1965 (che riferisce l'obbligo assicurativo esclusivamente ai lavoratori dipendenti) con laL. n. 413/1984, costituendo l'esercizio della navigazione a scopo professionale elemento centrale per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Tale interpretazione risulta peraltro valida in quelle forme societarie (in nome collettivo e in accomandita semplice) in cui sussiste una relativa autonomia del patrimonio e sul piano della responsabilità, in linea di principio, si è in presenza di obbligazioni assunte dall'intero gruppo di cui

rispondono anche i soci. In tale fattispecie, infatti, risulta più agevole riferire direttamente alla posizione contrattuale dei soci stessi i rischi e gli obblighi connessi allo svolgimento delle attività sociali, anche ai fini della tutela previdenziale ed assistenziale.

Compensi a titolo di cessione dello sfruttamento del diritto di autore

interpello n. 30 del 20 marzo 2009

Associazione produttori televisivi (a.p.t.)

L. n. 289/2002

Previsione di cui all'art. 43, comma 3, della L. n. 289/2002 ed in merito a due punti della circolare n. 1/2004 dell'enpals e precisamente il capoverso 13 del paragrafo 2 sul diritto di autore ed il capoverso 5 del paragrafo 3 sul diritto di immagine. La predetta circolare ha ad oggetto compensi percepiti a titolo di cessione dello sfruttamento economico del diritto di autore, d'immagine e di replica. Trattamento contributivo.

Preliminarmente viene effettuata una riflessione più generale. I soggetti con scarsa notorietà sono quelli che si trovano oggettivamente avvantaggiati dalle regole introdotte dalla L. n. 289/2002, per il fatto che possono più estesamente beneficiare della esenzione contributiva prevista dalla norma. Su questo punto è stata anche rilevato (v. Ad es. Cass. N. 9630/2004) che la L. n. 289/2002 persegue anche una finalità di giustizia contributiva, nella misura in cui l'imponibilità risulta proporzionalmente più alta al crescere dei compensi per la cessione del diritto d'immagine.
Il compenso deve essere percepito per prestazioni riconducibili alla medesima attività: è un punto, questo, chiarito dalla circolare enpals n 1/2004, che riferendosi proprio al diritto di immagine osserva come la cessione dello sfruttamento del diritto di immagine non possa che riguardare che attività ulteriori rispetto a quelle direttamente connesse allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il che è conforme all'opinione consolidata per la quale, nella prestazione lavorativa svolta dall'attore vi rientra strettamente ed implicitamente la sua immagine. La prestazione artistica e la sua immagine sono destinate ad incorporarsi nel prodotto oggetto dell'attività economica. Pertanto il diritto di immagine a cui riferisce si la norma di legge deve riguardare attività ulteriori rispetto alla prestazione lavorativa e che si configurano tipicamente nell'utilizzo della immagine dell'attore per attività pubblicitarie e promozionali. A puro titolo di esempio (ispirato alla sentenza della cassazione n. 9630/2004), viene rilevato che non è infrequente, nella pratica, che l'attore presti la propria attività lavorativa alle dipendenze di una determinata società di produzione, sia a, per la realizzazione di uno spot pubblicitario e percepisca a titolo di retribuzione una certa somma, sia 1000. La società a è obbligata al versamento dei contributi sull'intera somma. Lo stesso attore cede poi alla società b, di pubblicità, il diritto di sviluppare, dallo spot realizzato con la società a, una campagna pubblicitaria e riceve un compenso per la cessione del diritto di immagine. Si tratta infatti di una attività, quella consistente nella campagna pubblicitaria, ulteriore rispetto alla attività di prestazione lavorativa con la società a, ma ad essa collegata perché la pubblicità si avvale dello spot già realizzato e dunque tale da consentire un compenso per cessione del diritto di immagine. Se il compenso per la cessione del diritto di sfruttamento della sua immagine è di 2000, la società b prende atto che il compenso già percepito dall'attore per la realizzazione dello spot è 1000 e che pertanto il compenso totale è 3000.
Poiché il compenso per cessione del diritto di immagine non può superare il 40% di 3000 ossia 1200, l'importo di 1200 è esente da contribuzione, mentre vi resta soggetta la residua somma di 1800. Poiché la contribuzione è stata già effettuata sull'importo di 1000, resta da assoggettare a contribuzione ancora l'importo di 800 e tale compito è a carico della società b.

Infine, viene aggiunta una notazione di carattere contrattuale. Affinché uno schema contrattuale sia valido, ossia abbia i requisiti perché in base ad esso sia legittimo ripartire il compenso totale tra compenso per la prestazione lavorativa e compenso per la cessione dell'utilizzazione del diritto di immagine nella misura massima del 40%, è necessario che la volontà delle parti sia espressa a questo fine con l'inserimento di apposite clausole. Il tenore di queste clausole deve rappresentare la volontà dell'interprete (attore) di acconsentire all'utilizzo della sua immagine, in relazione ad ulteriori attività (solitamente di natura promozionale e pubblicitaria), diverse dalla prestazione artistica, ma ad essa collegate. Tali attività possono essere non soltanto specificamente individuate, se ciò sia possibile, ma anche descritte come genus e ad esse le future attività dovranno essere conformi.

Dichiarazione di responsabilità dei lavoratori per l'anzianità di iscrizione enpals

interpello n. 46 del 15 maggio 2009

Associazione produttori televisivi (apt)

L. n.241/1990; D.Lgs. n. 182/1997; D.P.R. n. 445/2000

Disciplina sanzionatoria e all'eventuale possibilità di azioni di rivalsa nell'ipotesi in cui l'impresa abbia erroneamente liquidato all'enpals una somma a titolo di contributo di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 14, del D.Lgs. n. 182/1997, sulla base di una dichiarazione di responsabilità effettuata dal lavoratore, che risulti successivamente non veritiera.

Occorre distinguere il regime di responsabilità del datore di lavoro nei riguardi dell'enpals dal regime di responsabilità relativo ai rapporti interni tra i privati debitori dell'obbligazione contributiva, vale a dire tra il datore di lavoro ed il lavoratore. Per quanto riguarda i rapporti tra l'obbligato al pagamento dell'obbligazione contributiva, vale a dire il datore di lavoro e l'enpals, in caso di riscontrate omissioni contributive ancorché originate da una falsa dichiarazione di responsabilità del lavoratore che risulti non veritiera, l'istituto accerta l'omissione contributiva e applica al datore di lavoro il previsto regime sanzionatorio connesso all'omissione contributiva stessa. Al riguardo si ritiene infatti che l'enpals non possa sanzionare il lavoratore in quanto è il datore di lavoro il soggetto legalmente obbligato al versamento dei contributi all'istituto, compresi quelli che sono a carico del lavoratore. Per quanto riguarda invece i rapporti tra datore di lavoro e lavoratore, poiché l'omissione contributiva è originata dalla falsa dichiarazione di responsabilità del lavoratore, il datore di lavoro ha certamente a disposizione nei confronti del lavoratore tutti gli strumenti civilistici per il risarcimento del danno, quanto meno per il danno patrimoniale subito a causa dell'errata dichiarazione. Si precisa però che il datore di lavoro, qualora intenda verificare la veridicità del contenuto della dichiarazione di responsabilità presentata dal lavoratore, potrebbe utilizzare lo specifico strumento giuridico che l'ordinamento mette a disposizione ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 in materia di documentazione amministrativa. Infatti, l'art. 71, comma 4, di tale decreto prevede la possibilità, anche per i privati, di effettuare controlli rispetto a dati in possesso della pubblica amministrazione e dispone che qualora il controllo riguardi dichiarazioni sostitutive presentate ai privati che vi consentano di cui all'art. 2, l'amministrazione competente per il rilascio della relativa certificazione, previa definizione di appositi accordi, è tenuta a fornire, su richiesta del soggetto privato corredata dal consenso del dichiarante, conferma scritta, anche attraverso l'uso degli strumenti informatici o telematici, della corrispondenza di quanto dichiarato con le risultanze dei dati da essa custoditi. Sulla base della norma, dunque, previa richiesta del consenso del lavoratore, si potrebbe configurare in capo al datore di lavoro, anche per il tramite dell'associazione sindacale di appartenenza che promuovesse presso l'enpals un accordo in tal senso, un interesse giuridicamente tutelato nei confronti dell'istituto alla verifica delle informazioni rese dal lavoratore mediante la dichiarazione di responsabilità da questi resa ai sensi della Circolare Enpals n. 27/1997. In ogni caso si ritiene che, anche indipendentemente dalla definizione di accordi con l'ente pubblico preposto, il datore di lavoro sia comunque legittimato a richiedere tali verifiche all'enpals, sussistendo in tal caso un interesse giuridicamente tutelato all'accesso agli atti anche ai sensi della normativa generale di cui agli artt. 22 e ss. Della L. n.241/1990. Pertanto il datore di lavoro, che pure rimane il responsabile nei confronti dell'enpals del dovuto contributivo e di ogni eventuale differenza a tale titolo accertata dall'istituto rispetto a quanto liquidato, può comunque tutelare la propria posizione ed il proprio interesse a non rispondere di eventuali omissioni contributive direttamente causate da una errata o falsa dichiarazione di responsabilità del lavoratore in merito alla propria posizione contributiva nei confronti dell'istituto,

sia in fase preventiva rispetto al pagamento dei contributi, attraverso lo strumento di cui al D.P.R. n. 445/2000 e tramite l'accesso agli atti di cui agli artt. 22 e ss. Della L. n.241/1990, sia in fase successiva rispetto all'eventuale accertamento delle omissioni stesse da parte dell'enpals, facendo ricorso agli ordinari rimedi risarcitori previsti dal diritto civile.

Obblighi previdenziali in caso di crisi aziendali adottati dalle coop di lavoro

interpello n. 48 del 5 giugno 2009

Confcooperative e Legacoop

D.L. n. 338/1989; L. n. 142/2001

Corretta individuazione dell'obbligo contributivo in caso di deliberazione, da parte delle cooperative di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 1, della L. n. 142/2001, di un piano di crisi aziendale.

Nel ritenere dunque non applicabile tale disciplina, esclusivamente per il periodo di durata del piano di crisi aziendale, l'obbligazione contributiva andrà quantificata sulla base di un imponibile corrispondente alle somme effettivamente corrisposte ai lavoratori, nel rispetto tuttavia del minimale contributivo giornaliero di cui all'art. 1, comma 2, del medesimo D.L. n. 338/1989. A tal proposito si rinvia, relativamente all'anno in corso, a quanto chiarito dall'INPS con circ. n. 14 del 2 febbraio 2009.

Riduzione del contributo per l'assegno per nucleo familiare per i titolari di farmacia

interpello n. 50 del 5 giugno 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.L. n. 30/1974 (conv. da L. n. 114/1974)

Possibilità per i titolari di farmacia di beneficiare del versamento dell'assegno per il nucleo familiare (ex cuaf), nella misura ridotta prevista dall'art. 20, comma 1, punto 1), del D.L. n. 30/1974 (conv. da L. n. 114/1974).

I coadiutori familiari che collaborano con il farmacista nello svolgimento dell'attività commerciale, essendo preposti soltanto alla vendita di prodotti non farmaceutici, sono tenuti ad iscriversi alla gestione commercianti dell'INPS, a nulla rilevando la circostanza che il titolare di farmacia sia iscritto invece, come detto, ad altra gestione previdenziale (enpaf).
In tal modo, si consente al medesimo coadiutore di fruire della tutela previdenziale prevista per tale categoria di lavoratori, anche in assenza di obbligo di iscrizione del titolare di farmacia alla gestione INPS. Al riguardo, si evidenzia che una diversa interpretazione avrebbe come conseguenza che l'attività prestata dai familiari coadiutori del farmacista rimarrebbe del tutto priva di adeguata tutela previdenziale, in contrasto con la disposizione di cui all'art 38 della costituzione (cfr. altresì Corte Cost. N. 448/2007).

Lavoratori dipendenti di palestre obbligo contributivo

interpello n. 59 del 10 luglio 2009

Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili

D.M. Del 15 marzo 2005; D.M. 10 novembre 1997

Sussistenza dell'obbligo contributivo nei confronti dell'enpals – e non dell'INPS – per un dipendente di palestra iscritta presso l'albo delle imprese artigiane ed esercente attività di cura estetica o riabilitativa.

Se è vero che l'obbligo assicurativo sorge dalla qualifica stessa del lavoratore per le categorie artistiche e tecniche a prescindere dal tipo di impresa presso cui vengono svolte le prestazioni (ad es. Musicisti che si esibiscono presso bar o ristoranti), si ritiene altresì, per le ragioni sopradescritte, che lo svolgimento di attività sportiva nell'ambito dell'impianto o del circolo connoti imprescindibilmente la fattispecie. In sostanza, l'assoggettamento a contribuzione enpals non può discendere dalla mera denominazione dell'attività quale palestra, stante anche l'indisponibilità dell'obbligo contributivo. Resta ferma naturalmente la necessità, nel caso concreto, di procedere ad un'attenta disamina dell'attività complessivamente esercitata dall'azienda e delle professionalità nella stessa impiegate al fine di valutarne il corretto inquadramento contributivo. Per tali motivi si ritiene che qualora l'attività svolta dal datore di lavoro non sia di natura sportiva, ma consista esclusivamente in cure estetiche o di recupero motorio, debba essere assoggettata a contribuzione INPS.

Fondo volo - contribuzione in caso di insolvenza del datore e procedura di CIGS

interpello n. 75 del 12 ottobre 2009

Avia (assistenti di volo italiani associati)

L. n.41/1986; D.Lgs. n. 80/1992; D.Lgs. n. 164/1997; L. n.291/2004

Applicabilità dell'art. 1, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 164/1997, disciplinante le modalità di contribuzione per il finanziamento dei fondi di previdenza complementare del personale di volo, in caso di insolvibilità del datore di lavoro ed in presenza di una procedura di CIGS.

Come noto, le indennità sostitutive od integrative corrisposte al lavoratore a titolo di integrazione salariale non hanno natura retributiva ma previdenziale, in quanto il contratto di lavoro viene unilateralmente sospeso ed i relativi periodi di godimento del beneficio non risultano coperti da contribuzione obbligatoria ma sono oggetto di accrediti di natura figurativa riconosciuti d'ufficio. A tal proposito si evidenzia che sulle prestazioni integrative erogate non si applica l'aliquota contributiva ordinaria ma, ai sensi dell'art. 26, L. n.41/1986, vengono effettuate delle ritenute in misura pari all'importo derivante dall'applicazione delle aliquote contributive previste per gli apprendisti. Ciò comporta l'inapplicabilità dell'art. 1, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 164/1997 ai lavoratori iscritti al fondo volo soggetti a regime di CIGS, in quanto viene meno il requisito della contribuzione ordinaria che è presupposto per effettuare la riduzione dell'aliquota ed il versamento delle somme derivanti da tale riduzione al finanziamento dei fondi di previdenza complementare.
Ne si può invocare, nel caso in esame, l'intervento dello speciale fondo di garanzia di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 80/1992, costituito presso l'INPS a tutela del rischio derivante da omessi o insufficienti versamenti da parte dei datori di lavoro in quanto, trattandosi di ipotesi di CIGS ai sensi dell'art. 1 bis L. n.291/2004, difettano i presupposti della sussistenza di procedure concorsuali e della cessazione del rapporto di lavoro con il datore insolvente di cui alla circ. INPS n. 23/2008.

Iscrizione dei soci alla gestione assicurativa degli esercenti attività commerciali

interpello n. 78 del 12 novembre 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 662/1996

- Obbligo previdenziale sussistente in capo ai soci di una società in nome collettivo.
- Se la partecipazione di detti soci all'attività lavorativa aziendale con carattere di abitualità e prevalenza costituisca una condizione necessaria ai fini dell'iscrizione alla gestione assicurativa degli esercenti attività commerciali istituita presso l'INPS.

Con riferimento alle società di persone, risultano iscrivibili alla gestione assicurativa commercianti, purché in possesso dei requisiti sopraindicati, i soci di società in nome collettivo e i loro familiari coadiutori, i soci di società di fatto, gli accomandatari di sas, nonché gli accomandanti di sas che siano familiari coadiutori degli accomandatari.

Per completezza si sottolinea, infine, che l'art. 1, comma 208, della L. n. 662/1996 disciplina una situazione generale che, sebbene riguardi gli esercenti attività commerciale, coinvolge lo svolgimento di attività assoggettabili a diverse forme di assicurazione obbligatorie. In questo spazio vi rientrano i soggetti che esercitino contemporaneamente, anche in un'unica impresa, varie attività autonome assoggettabili a diverse forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti. La norma, evidenziando il criterio unificante della prevalenza, stabilisce che tali soggetti hanno l'obbligo di iscriversi all'assicurazione previdenziale prevista per l'attività alla quale gli stessi dedicano personalmente la loro opera professionale in misura prevalente e demanda all'INPS la decisione sull'iscrizione nell'assicurazione corrispondente a tale attività.

Alla luce delle disposizioni sopra esaminate, in risposta al quesito avanzato, si ritiene che per i soci di società in nome collettivo la partecipazione al lavoro aziendale con il carattere dell'abitualità e della prevalenza costituisca condizione necessaria ai fini dell'iscrizione alla gestione assicurativa commercianti.

IACP ed enti derivati contributi assicurativi

interpello n. 12 del 2 aprile 2010

Federcasa

R.D.L. n. 1827/1935 (conv. da L. n. 115/1936); L. n. 264/1949; D.P.R. n. 818/1957; D.P.R. n. 616/1977; D.Lgs. n. 165/2001; D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008)

Eventuale esonero degli istituti autonomi case popolari (iacp) e degli enti derivati dalla loro trasformazione dall'estensione dell'obbligo contributivo per malattia e disoccupazione involontaria, introdotta dall'art. 20, commi 2, 4, 5 e 6, D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008).

Il comma 2 dell'articolo sopra citato, al fine di armonizzare i vari obblighi contributivi uniformandoli a quelli previsti per la generalità dei datori di lavoro privati, impone alle imprese dello stato, degli enti pubblici e degli enti locali privatizzate e a capitale misto il versamento dei contributi per maternità e malattia secondo la vigente normativa a decorrere dal 1 gennaio 2009. L'INPS, con circ. n. 114/2008, è intervenuto a chiarire la portata della dettato normativo precisando che le aziende interessate dall'obbligo contributivo in esame sono le imprese partecipate in tutto o in parte dallo stato e dagli enti pubblici nonché le imprese degli enti locali che sono state interessate da processi di privatizzazione avviati negli anni '90 ed in via di completamento e che hanno continuato ad essere assoggettate ad un regime previdenziale di tipo pubblicistico, nonché a regimi speciali riconosciuti da specifiche norme. Sono incluse, inoltre, le imprese costituite a seguito di trasformazioni di enti ed istituti di diritto pubblico. A titolo esemplificativo, lo stesso istituto, con messaggio 10 febbraio 2009 n. 3352, individua tra le imprese tenute al versamento della contribuzione per malattia secondo le nuove disposizioni di cui all'art. 20, comma 2, D.L. n. 112/2008 citato, gli *ex* iacp. Ciò comporta, nel caso di specie, che tutti gli enti pubblici economici e le società di capitali derivanti dalla trasformazione degli iacp avvenuta ai sensi dell'art. 93, comma 2 D.P.R. n. 616/1977, sono interessati dal nuovo obbligo contributivo. In merito al secondo quesito, inerente il versamento della contribuzione per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria, l'art 20, commi 4 e 5, D.L. n. 112/2008, abroga le disposizioni di cui all'art. 40, n. 2 del R.D.L. n. 1827/1935 (conv. da L. n. 115/1936) e modifica l'art. 36 del D.P.R. n. 818/1957. Ne consegue, come precisato dall'INPS con circ. n. 18/2009, che dal 1 gennaio 2009 sussiste la soggezione all'assicurazione ds per il personale dipendente da aziende pubbliche, aziende esercenti pubblici servizi e aziende private anche se in grado di garantire stabilità d'impiego, con automatica cessazione di tutti gli esoneri fondati sulla stabilità rilevata *ex* lege o mediante apposito decreto ministeriale; mentre continua ad operare l'esonero, considerata la vigenza dell'art. 32, lett. B), L. n. 264/1949, per i dipendenti con impiego stabile delle pubbliche amministrazioni ricomprese nell'elenco di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001. Nella fattispecie, dunque, l'esonero dalla contribuzione per la disoccupazione involontaria permane per gli iacp e per gli enti dell'edilizia residenziale pubblica che hanno assunto, in sede di trasformazione, natura giuridica di enti pubblici non economici e che operano nell'ambito della stabilità d'impiego; viene meno, al contrario, per quegli enti che rivestono natura di enti pubblici economici o società di capitali ancorché in grado di assicurare la stabilità suddetta ai propri dipendenti.

Indennità collaboratori per attività di autotrasporto conto terzi imponibile

interpello n. 24 del 9 giugno 2010

Confapi (confederazione italiana piccola e media industria)

D.Lgs. n. 314/1997; D.Lgs. n. 276/2003

Possibilità di considerare esenti da contribuzione previdenziale le somme corrisposte, anche con carattere di abitualità, sotto forma di indennità di trasferta, da una società committente esercente attività di autotrasporto per conto di terzi agli autotrasportatori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto *ex* artt. 61 e ss., D.Lgs. n. 276/2003.

Anche a seguito del D.Lgs. n. 314/1997 ed in evidente linea di continuità con il regime previgente – le somme riconosciute, anche con carattere di continuità, ai lavoratori delle imprese di autotrasporto, non correlate ad una specifica trasferta, ma contrattualmente attribuite per tutti i giorni retribuiti:

a) Non rivestono natura meramente retributiva;
b) Rientrano solo in parte nella base imponibile (ai fini fiscali e contributivi);
c) Più precisamente vi rientrano non già nella misura del 50%, bensì nella misura eccedente gli importi di cui all'art. 51, comma 5, T.U.I.R. e cioè nella misura di euro 46,48 (lire 90.000) al giorno, elevate a euro 77,47 (lire 150.000) per le trasferte all'estero. D'altra parte la prassi contrattuale da tempo vigente è conforme al quadro giuridico ora delineato senza che si rinvenga, sul punto, alcun contenzioso giudiziario.

Il CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni prevede, infatti, che il personale viaggiante, nonché il personale affiancato, comandato a prestare servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione giornaliera, ha diritto ad una indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano. In base all'art. 6 CCNL le misure dell'indennità di trasferta sono, attualmente, le seguenti: a) per i servizi in territorio nazionale dalle 6 alle 12 ore euro 19,81 dalle 12 alle 18 ore euro 30,60 dalle 18 alle 24 ore euro 38,42; b) per i servizi in territorio estero dalle 6 alle 12 ore euro 27,64 dalle 12 alle 18 ore euro 40,24 dalle 18 alle 24 ore euro 57,01 inoltre l'indennità di trasferta prevista dal presente articolo ha natura restitutoria nella misura fissata dalle parti e può essere integrata fino alla concorrenza dei limiti stabiliti per l'esenzione contributiva e fiscale. Occorre ulteriormente precisare che – in base all'art. 50 T.U.I.R. – le somme ed i valori percepiti in virtù di contratti di collaborazione coordinata e continuativa sono assimilati, a far data dal 1 gennaio 2001, ai redditi da lavoro dipendente. La disciplina dinanzi descritta – benché faccia riferimento, testualmente, ai lavoratori dipendenti – si applica dunque anche ai collaboratori. Al riguardo va tuttavia altresì evidenziato che, sul punto, non può non incidere la disposizione di cui all'art. 1, comma 772, della L. n. 296/2006 (finanziaria 2007) secondo la quale in ogni caso, i compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito e devono tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento.

In tal senso – ove si voglia nel contratto di collaborazione far riferimento alla disciplina della trasferta prevista per i lavoratori subordinati – quest'ultima può trovare applicazione a condizione che vengano comunque garantiti i livelli minimi di trattamento retributivo ai sensi dell'art. 1, comma 772, L. n. 296/2006 citato.

Gestione separata INPS e contribuzione inarcassa

interpello n. 35 del 15 ottobre 2010

Consiglio nazionale degli architetti, pianificatori, paesaggisti e conservatori

L. n. 335/1995

Legittimità di assoggettare alla gestione separata INPS l'attività professionale autonoma continuativa svolta da professionisti architetti che esercitano, contemporaneamente ed in via principale non esclusiva, altra attività professionale autonoma continuativa per la quale è previsto l'obbligo di iscrizione e contribuzione alla cassa nazionale di previdenza e assistenza per gli ingegneri ed architetti liberi professionisti (inarcassa), in considerazione del fatto che i suddetti professionisti espletano entrambe le tipologie di attività utilizzando lo stesso numero di partita iva e che i redditi prodotti confluiscono nel medesimo riquadro e del modello di dichiarazione dei redditi.

Oltre all'iscrizione all'albo professionale ed al possesso della partita iva individuale, tra i requisiti essenziali previsti dalla normativa che disciplina l'obbligo di iscrizione alla cassa nazionale di previdenza e assistenza per gli ingegneri ed architetti liberi professionisti (inarcassa), è previsto il non assoggettamento ad altra forma di previdenza obbligatoria quali, ad esempio, nei confronti dell'INPS, il fondo lavoratori dipendenti, la gestione esercenti attività commerciali, la gestione artigiani o la gestione coltivatori diretti, mezzadri e coloni. Si fa presente, comunque, che l'obbligo assicurativo di iscrizione al fondo gestione separata dell'INPS introdotto dalla L. n. 335/1995, riguarda, tra l'altro, tutte le categorie di liberi professionisti per i quali non è stata prevista una specifica cassa previdenziale o, anche se prevista, l'attività professionale non risulta iscrivibile. Per entrambe le forme assicurative suddette, vale, pertanto, la regola dell'esclusività nel senso che l'iscrizione all'inarcassa esclude che per la stessa attività si effettui l'iscrizione alla gestione separata INPS in considerazione, evidentemente, del fatto che i contributi dovuti sui redditi professionali non possono essere soggetti a più gestioni contemporaneamente.
Ciò comporta, pertanto, che per i soggetti indicati dall'interpellante che svolgono attività libero/professionale, iscritti all'ordine di appartenenza ed in possesso di partita iva, si debba considerare non sussistente l'obbligo di iscrizione alla gestione separata INPS qualora per la stessa attività già si versino i contributi all'inarcassa, data la specifica esclusione di tali soggetti dal fondo INPS operata dal dettato legislativo che dispone l'obbligo di iscrizione alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, L. n. 335/1995 per i lavoratori autonomi di cui all'art. 2222 c.c., non iscrivibili alla cassa di categoria

Fondo volo previdenza complementare contribuzione per assunzione lavoratori in CIG

interpello n. 02 del 2 febbraio 2011

Avia (assistenti di volo italiani associati)

D.Lgs. n. 164/1997

Applicabilità dell'art. 1, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 164/1997, disciplinante le modalità di contribuzione per il finanziamento dei fondi di previdenza complementare del personale di volo, nell'ipotesi di assunzione di lavoratori collocati in regime di cassa integrazione straordinaria dal vettore aereo o dalla società derivata.

E' da escludersi la possibilità di applicare una riduzione del contributo obbligatorio agevolato del 10% ai fini del finanziamento della forma pensionistica complementare.

Doppia attività lavorativa da parte di un agrotecnico laureato e regime previdenziale

interpello n. 09 dell'8 marzo 2011

Collegio nazionale degli agrotecnici e degli agrotecnici laureati

L. n. 335/1995

Regime previdenziale applicabile alla figura professionale dell'agrotecnico laureato che svolga, oltre all'attività libero professionale, in via prevalente, un'altra attività di tipo autonomo.

Lo svolgimento di un'attività secondaria rispetto ad un'attività espletata in via principale dall'agrotecnico può comportare l'obbligo di iscrizione presso la gestione separata dell'INPS, di cui all'art. 2, comma 26, L. n. 335/1995, ovvero l'imputazione del reddito nell'ambito della gestione separata presso l'enpaia, di cui al regolamento del medesimo ente entrato in vigore dal 1 gennaio 2009. L'elemento che discrimina l'iscrizione presso l'una o l'altra gestione separata è il tipo di attività che viene svolta in via secondaria: se riguarda un'attività per il cui esercizio è prevista l'iscrizione presso l'apposito albo degli agrotecnici di cui all'art. 11 sopra richiamato, ovvero se concerne un'attività diversa, per la quale non è richiesto l'obbligo di iscrizione presso il suddetto albo. Nel caso in cui il reddito derivi dallo svolgimento di un'attività rientrante nella norma di cui all'art. 11 citato, il medesimo andrà a confluire nella gestione separata presso l'enpaia, con aumento del relativo montante contributivo ai fini previdenziali.

Obbligo contributivo lavoratori a progetto non residenti in italia

interpello n. 12 dell'8 marzo 2011

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

Regolamento (ce) n. 883/2004, come modificato dal regolamento (ce) n. 988/2009 e regolamento (ce) n. 987/2009 che, dal 1 maggio 2010, hanno sostituito i regolamenti cee n. 1408/1971 e n. 574/1972

Obblighi contributivi per i collaboratori a progetto che non risiedono in italia. In particolare si chiede se:

- L'onere del versamento contributivo sia a carico del datore di lavoro o del collaboratore;
- Gli organi competenti dello stato membro possano agire direttamente dei confronti del committente italiano per i versamenti contributivi dovuti;
- Nell'ipotesi di lavoratore autonomo residente in uno stato membro e tenuto al versamento contributivo presso l'INPS, il relativo obbligo ricada anche sul committente;
- Vi sia la possibilità di stipulare un'apposita convenzione a livello centrale tra l'INPS e gli enti competenti dello stato membro per disciplinare le modalità di versamento dei contributi eventualmente dovuti da parte del committente italiano.

Alla luce delle disposizioni sopra citate è possibile fornire le risposte ai quesiti prospettati dall'interpellante nei seguenti termini:

- L'onere del versamento contributivo, nel caso di collaborazioni a progetto, è a carico del datore di lavoro, salvo accordo contrario tra le parti, ai sensi dell'art. 21 del regolamento di applicazione;
- Il recupero di contributi dovuti ad uno stato membro può essere effettuato dall'istituzione corrispondente di altro stato membro secondo le procedure seguite da quest'ultimo (art. 84 del regolamento di base);
- Nel caso in cui al lavoratore comunitario sia applicabile la legislazione italiana, le parti dovranno rispettare le specifiche disposizioni previste da questa stessa legislazione con riferimento alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato;
- La possibilità di stipulare convenzioni a livello centrale tra INPS e istituzioni competenti degli stati membri rientra nelle valutazioni dell'istituto e come tale non può formare oggetto di interpello.

Contributi a casse di assistenza sanitaria con fine esclusivamente assistenziale, esclusione base imponibile

interpello n. 14 dell'8 marzo 2011

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 314/1997; D.P.R. n. 917/86

Corretta interpretazione delle norme di cui agli artt. 6, comma 4, lett. F), D.Lgs. n. 314/1997 e 51, comma 2, lett. A), D.P.R. n. 917/86 (T.U.I.R.), concernenti il regime contributivo e fiscale relativo alle somme versate a casse di assistenza sanitaria aventi esclusivamente fine assistenziale.

La norma in esame, a differenza dell'art. 6, comma 4, dispone un regime di esclusione sia ai fini contributivi che fiscali e presenta un elemento specializzante che ne delimita l'ambito di applicazione: si riferisce, infatti, ad enti e casse aventi esclusivamente fine assistenziale che operino negli ambiti di intervento stabiliti con decreto del ministro della salute. Ne consegue che ai fini della fruizione del regime di esenzione fiscale non risulta sufficiente la semplice erogazione di somme alle casse in questione, ma tale agevolazione può trovare applicazione solo nella misura in cui ricorra l'ulteriore condizione limitativa specificata nel contenuto e nelle modalità con decreto ministeriale all'uopo emanato. Appare opportuno, pertanto, ritenere in risposta al quesito avanzato, che i contributi versati ad una cassa che eroga prestazioni assistenziali, non operante negli specifici settori d'intervento di cui all'art. 51 T.U.I.R., non possono beneficiare dell'esenzione rilevante sul versante fiscale, trovando invece applicazione la sola esclusione dall'imponibile contributivo di cui all'art. 6, comma 4, lett. F), D.Lgs. n. 314/1997.

Attività intramoenia e obblighi contributivi

interpello n. 15 dell'8 marzo 2011

Aris (associazione religiosa istituti socio sanitari)

D.P.R. n. 917/86; D.Lgs. n. 66/2003

Regolamentazione dell'attività *intramoenia* per il personale sanitario non medico quali infermieri, tecnici di radiologia o di laboratorio, nonché logopedisti e fisioterapisti per i quali non sussiste un apposito albo professionale.

Tenuto conto delle specifiche modalità di determinazione dei tempi e dello svolgimento della suddetta attività – salvo diverse modalità della prestazione lavorativa da verificare caso per caso – appare chiaro che la stessa costituisce una prestazione libero professionale autonoma. Ne conseguirebbe che i compensi derivanti dalle predette prestazioni non vanno assoggettati agli obblighi contributivi tipici del rapporto di lavoro subordinato, in quanto l'art. 50, comma 1 lett. E), T.U.I.R. Dispone l'assimilazione dei compensi per l'attività libero professionale intramuraria a quelli propri del rapporto di lavoro dipendente, ai soli fini fiscali. Alla luce di quanto sopra, in risposta al secondo quesito, appare evidente la non applicabilità nell'ambito dell'attività intramuraria, delle limitazioni in materia di orario di lavoro di cui al D.Lgs. n. 66/2003 previste in riferimento alla attività di lavoro dipendente.

Fondo volo contribuzione figurativa ai sensi dell'art. 40, L. n. 183/2010

interpello n. 23 del 17 giugno 2011

Filt CGIL, AVIA (assistenti di volo italiani associati) e ipa (italian pilots association)

L. n. 153/1969; L. n. 155/1981; D.Lgs. n. 164/1997; D.Lgs. n. 314/1997; L. n. 291/2004; L. n.183/2010

Possibilità di riconoscere, tra gli elementi retributivi ricorrenti e continuativi utili ai fini della determinazione dell'importo su cui calcolare i contributi riconosciuti figurativamente durante il periodo di percezione di prestazioni a sostegno del reddito, l'indennità di volo, nella misura del 100% e non del 50% come avviene attualmente.

L'art. 40, L. n.183/2010 (c.d. Collegato lavoro) ha previsto che, ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile per i periodi successivi al 31 dicembre 2004, il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo va determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi. Tale disposizione ridefinisce, dunque, i criteri contenuti precedentemente nell'art. 8 L. n. 155/1981, secondo il quale tale importo era determinato con riferimento all'anno solare immediatamente precedente in cui risultavano percepite retribuzioni in costanza di lavoro. Per quanto concerne la determinazione della retribuzione imponibile e conseguentemente pensionabile, sulla quale sono commisurati i contributi per il personale del fondo volo, come precisa l'INPS con circ. n. 52/2005, bisogna far riferimento all'art. 1, D.Lgs. n. 164/1997 il quale richiama la definizione di retribuzione imponibile prevista dall'art. 12, L. n. 153/1969 e successive integrazioni e modificazioni. Tale norma, modificata dall'art. 6, D.Lgs. n. 314/1997, in vigore dal 1 gennaio 1998, richiama a sua volta le disposizioni dell'art. 48 del T.U.I.R. il quale, al comma 6, prevede che le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo concorrono a formare il reddito nella misura del 50% del loro ammontare. Ciò premesso, sembra potersi legittimamente sostenere come la specialità della norma riguardante il fondo volo – il cui ordinamento, proprio per le peculiarità che contraddistinguono il rapporto di lavoro del personale viaggiante, presenta una serie di norme affatto particolari – prevalga sul disposto del citato art. 40. Peraltro non risulta possibile estendere in via analogica quanto previsto dall'art. 1 quater, comma 2, D.L. n. 249/2004 (conv. da L. n. 291/2004), alla fattispecie di cui all'art. 40.L. n. 183/2010, in quanto l'art. 1 quater citato detta disposizioni con riferimento alla retribuzione pensionabile relativa alle quote di pensione maturate con il metodo retributivo fino al 31 dicembre 1997 e mentre l'art. 40, L. n.183/2010 concerne il calcolo della retribuzione annua pensionabile per i periodi successivi al 31 dicembre 2004.

Soggetti iscrivibili presso l'enpals esperto opinionista

interpello n. 41 del 14 novembre 2011

Confcommercio e f.r.t. (federazione radio televisioni)

D.M. n. 80 del 15 marzo 2005

- Inquadramento contributivo della figura professionale dell'esperto opinionista che partecipa alle trasmissioni televisive per commentare su un determinato argomento di cui risulti professionalmente competente.
- Se i redditi derivanti dallo svolgimento dell'attività di opinionista debbano essere assoggettati all'enpals, come ritenuto dal medesimo istituto con circolare n. 7/2006, con riferimento alla figura del commentatore televisivo, ovvero all'INPS nell'ambito della gestione separata.

Vanno individuati i soggetti che possono essere qualificati opinionisti esperti e, tra questi, quali possono essere assimilabili alle categorie declinate nell'elenco di cui all'art. 3 e nel D.M. n. 80 del 15 marzo 2005. L'opinionista, ovvero colui che – nell'ambito di una trasmissione televisiva – fornisce una propria opinione, può includere sostanzialmente due figure: quella dell'ospite e del commentatore. L'elenco che declina le figure professionali operanti nell'ambito dello spettacolo non prevede tali figure professionali o simili, se non quella del presentatore (n. 3).

La figura dell'ospite, quale soggetto chiamato, a fronte di un compenso, a fornire anche in modo continuativo una opinione in seno alla trasmissione televisiva, non può, per definizione, assimilarsi a quella del presentatore. Pertanto l'eventuale compenso percepito in tale qualità sarà assoggettato a contribuzione enpals solo ove il soggetto medesimo sia già assoggettato a tale contribuzione in quanto lavoratore dello spettacolo con qualifica rientrante nell'elenco (e per ciò stesso risulta ospite in virtù di tale qualifica: es. Cantante, attore, calciatore professionista).

In relazione agli adempimenti informativi verso l'enpals, il codice qualifica da utilizzare è quello che, in base alla prestazione resa, risulti maggiormente appropriato nell'ambito di quelli previsti per la gestione lavoratori dello spettacolo.

Ove invece, l'ospite sia un professionista iscritto in apposito albo e già assoggettato a contribuzione presso la rispettiva cassa previdenziale, l'eventuale compenso percepito in quanto ospite in virtù della sua competenza professionale, sarà assoggettato alla contribuzione relativa al proprio regime previdenziale di appartenenza (salvo per quei professionisti che, in quanto categoria rientrante nell'elenco di cui all'art. 3 del citato d.m., sono assoggettabili a contribuzione enpals).

Per gli altri soggetti, il compenso percepito in qualità di ospite in un programma televisivo sarà assoggettato alla contribuzione presso la gestione separata dell'INPS in presenza delle relative condizioni, quale prestazione di lavoro occasionale, a progetto, ovvero quale lavoratore autonomo libero professionista senza cassa (con partita iva), a seconda della tipologia contrattuale utilizzata.

Con riferimento invece alla figura del commentatore televisivo, tale figura può ritenersi, in determinati casi, a differenza dell'ospite, una figura di supporto e sostegno al presentatore/conduttore, alla stregua di un co – conduttore ovvero colui o colei che da solo e senza ospiti conduca una trasmissione di commento. Si fa riferimento alle ipotesi in cui l'attività di commentatore sia collaterale e di sostegno al conduttore/presentatore, valutando congiuntamente i tempi di intervento e l'indipendenza nella gestione degli stessi nonché l'effettivo ruolo svolto nell'ambito della trasmissione, elementi tutti evincibili dal relativo contratto stipulato con l'azienda di spettacolo ovvero dalle effettive modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In tali casi il compenso percepito dal

commentatore sarà assoggettato a contribuzione enpals, in quanto rientrante nel punto 3) dell'elenco, con riferimento alla figura del presentatore.

Indennità di navigazione e di comando - regime previdenziale

interpello n. 45 del 14 novembre 2011

Confcommercio e della confitarma (confederazione italiana armatori)

D.Lgs. n. 314/1997

- Corretto inserimento nella base imponibile, ai fini della determinazione dei contributi dovuti all'INPS e del relativo regime fiscale, delle indennità contrattuali di navigazione e di comando, disciplinate sia dal CCNL che dal contratto integrativo aziendale.
- Precisazioni in merito alla correttezza dell'assoggettamento ad imponibile contributivo, nonché a prelievo fiscale, *ex* art. 51, comma 6, D.Lgs. n. 314/1997 (T.U.I.R.) Delle indennità contrattuali di cui sopra, nella misura pari al 50% del loro ammontare.

L'art. 51, comma 6 del T.U.I.R. Trovi applicazione sia con riferimento all'indennità di navigazione che all'indennità di comando, in quanto voce integrativa della prima nonché avente la medesima finalità. Entrambe le tipologie di indennità, pertanto, risultano soggette ad imponibile contributivo e fiscale nella misura pari al 50% del loro ammontare, a prescindere dalla circostanza che siano contemplate dalla contrattazione collettiva di primo livello ovvero in sede di contratti integrativi aziendali. La citata norma fa, infatti, riferimento al contratto collettivo in termini generali, quale fonte delle suddette indennità. Tale soluzione interpretativa, peraltro, trova conferma sia nel parere reso dell'agenzia dell'entrate, prot. 26533/c3/2009, che nella nota INPS del 23 aprile 2010, nella parte in cui ribadiscono la duplice finalità retributiva e risarcitoria della indennità di navigazione nonché delle relative voci integrative di origine contrattuale aziendale (indennità di comando), sottolineando che proprio in relazione a tali finalità le suddette indennità concorrono alla formazione del reddito imponibile solo nella misura del 50%.

Versamento contributi a seguito di licenziamento illegittimo

interpello n. 12 del 30 maggio 2012

Confederazione Italiana Dei Dirigenti E Delle Alte Professionalità

L. n.300/1970

sussistenza o meno, in capo al datore di lavoro, dell'obbligo di versamento dei contributi previdenziali in favore di un proprio dipendente, per il periodo intercorrente tra il giorno del licenziamento e quello della reintegrazione nel posto di lavoro disposta con ordinanza cautelare *ex* art. 700 c.p.c.

Viene richiamato l'orientamento giurisprudenziale avallato dalle sezioni unite della corte di cassazione con sentenza n. 15143/2007, in ordine al principio della necessaria autonomia tra retribuzione ed obbligo contributivo, obbligo quest'ultimo considerato indifferente alle vicende conseguenti al licenziamento e alla successiva reintegrazione. In proposito, la suddetta corte, pur affermando che la prestazione lavorativa costituisce il presupposto dell'obbligazione contributiva, ritiene tuttavia che il rapporto previdenziale assicurativo non integri semplicemente il corrispettivo della prestazione lavorativa. Questa considerazione trae le mosse dal principio della sussistenza del rapporto di lavoro nell'arco temporale che va dal giorno del licenziamento illegittimo e quello dell'ordine di reintegrazione e della conseguente continuità del rapporto previdenziale per lo stesso periodo. Nei confronti del datore di lavoro continua, pertanto, a gravare l'adempimento dell'obbligo contributivo, proprio in virtù del fatto che il rapporto di lavoro non si è mai estinto (cfr. INPS circ. n. 125/1992). La corte giunge alle conclusioni di cui sopra evidenziando che l'obbligo contributivo commisurato alla retribuzione contrattuale dovuta - esiste perché esiste l'obbligazione retributiva, e non viene meno se a causa del suo inadempimento la prestazione originariamente pattuita si trasforma in altra di natura risarcitoria, perché siffatta trasformazione opera solo sul piano del rapporto tra datore e lavoratore, in cui l'interesse di quest'ultimo resta soddisfatto secondo un criterio di equivalenza, mediante l'erogazione della prestazione risarcitoria. Si sottolinea, inoltre, che l'obbligazione contributiva deve essere commisurata all'effettivo importo delle retribuzioni maturate e dovute per il periodo dal licenziamento alla data della reintegrazione, sebbene tale misura non coincida con l'ammontare del danno liquidato in applicazione delle ordinari criteri risarcitori. Ad analoghe conclusioni perviene anche una recentissima sentenza della medesima corte (cass. Sent. N. 402/2012), laddove si evidenzia che nell'ipotesi di licenziamento dichiarato illegittimo con conseguente ordine di reintegrazione, il rapporto assicurativo risulta assistito dalla medesima fictio iuris che caratterizza il rapporto di lavoro, considerato de iure come mai interrotto.
Ciò in quanto dalla previsione legislativa, *ex* art. 18, comma 4,L. n.300/1970, secondo cui la parte datoriale deve essere condannata al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione, deriva la non interruzione de iure anche del rapporto assicurativo previdenziale collegato a quello lavorativo.
Si ricorda, infine, che la dichiarazione di illegittimità del licenziamento disposta con ordinanza cautelare *ex* art. 700 c.p.c. Assicura al lavoratore le medesime tutele conseguenti ad eventuale sentenza con analogo contenuto, emessa in sede di giudizio di merito, sostanziandosi, pertanto, in una anticipazione dei relativi effetti.
In definitiva, si ritiene che a seguito dell'adozione del suddetto provvedimento cautelare di reintegrazione del prestatore nel posto di lavoro, il datore di lavoro risulta tenuto all'adempimento di tutti gli obblighi connessi al rapporto di lavoro, tra i quali, l'obbligazione del versamento delle somme dovute a titolo di contribuzione.

Inarcassa e imprese edili

interpello n. 17 del 30 luglio 2012

ANCE associazione nazionale costruttori edili

L. n. 160/1988; D.Lgs. n. 163/2006

- corretta interpretazione della disposizione di cui all'art. 10, L. n. 160/1988, recante la disciplina previdenziale per le categorie professionali degli ingegneri e degli architetti.
- Se l'obbligo di versare il contributo integrativo all'inarcassa, previsto dall'articolo citato con espresso riferimento alle associazioni o società di professionisti per ogni membro iscritto agli albi di ingegnere e di architetto, possa ritenersi sussistente anche nei confronti delle imprese edili, nella misura in cui risultino qualificate per le attività di progettazione e si avvalgano, a tal fine, di personale iscritto ai medesimi albi.

Alla luce del quadro regolatorio sopra declinato e con particolare riferimento alle imprese di costruzione appartenenti al settore dell'edilizia, si ritiene opportuno formulare le seguenti osservazioni. Innanzitutto, è necessario precisare che le imprese da ultimo menzionate svolgono in via prevalente attività di costruzione, ovvero di esecuzione di lavori di opere edili in virtù di quanto disposto nelle clausole del CCNL edilizia. Da ciò emerge, evidentemente, che le imprese edili non sono annoverabili nell'ambito di alcuna delle categorie di soggetti individuate dalle norme di cui sopra, né tantomeno sembrerebbero alle stesse assimilabili. Con particolare riferimento alle società di ingegneria si ricorda, infatti, che queste ultime trovano la propria definizione normativa nell'art. 90 comma 2, lett. B), D.Lgs. n. 163/2006 (c.d. Codice dei contratti pubblici), alla luce del quale è possibile individuare i requisiti di carattere soggettivo ed oggettivo che qualificano le summenzionate società. Per quanto concerne il primo profilo, si richiede la forma costitutiva delle società di capitali, mentre, in relazione al secondo aspetto, nell'oggetto sociale si contemplano specifiche attività professionali quali studi di fattibilità, ricerche, consulenze, progettazioni o direzione lavori, valutazioni di congruità tecnico-economica o studi di impatto ambientale. Dal lato prettamente operativo, sebbene le società di ingegneria e quelle che svolgono attività edile risultino connotate da elementi in parte comuni si distinguono, tuttavia, con riferimento allo svolgimento dell'attività di progettazione. Si fa presente in proposito che normalmente l'attività propria dell'impresa di costruzione non viene a confondersi con quella delle sopra indicate società, anche qualora il progetto posto a base della gara d'appalto non sia definito in ogni suo elemento, ma consenta all'impresa edile di predisporre integrazioni mediante diversi livelli progettuali. Ciò in quanto tali livelli vengono in sostanza realizzati dall'impresa che ne è al contempo destinataria. In linea con quanto sopra osservato, si ritiene, in risposta al quesito avanzato che, qualora l'attività di progettazione rivesta per l'impresa edile un ruolo interno e strumentale all'espletamento dell'attività principale costituita dalla realizzazione di un'opera, non sia dovuto il versamento del contributo integrativo all'inarcassa *ex* art. 10, L. n. 160/1988. L'assolvimento dell'obbligo in esame, risulterebbe, invece, dovuto da parte di una realtà organizzativa in forma di impresa edile, con le caratteristiche nonché i presupposti soggettivi di cui all'art. 90, comma 2, lett. B), D.Lgs. n. 163/2006, che espleti attività di progettazione non già in proprio e funzionalmente all'oggetto sociale, quanto piuttosto in conto terzi, identificandosi pertanto l'attività stessa nel prodotto finale dell'opera intellettuale prestata dai dipendenti della società medesima.

Obbligo iscrizione cassa edile società che applicano CCNL metalmeccanico

interpello n. 18 del 1 agosto 2012

Unione Province D'italia

CCNL settore metalmeccanico

- se un'impresa che applica ai propri dipendenti il CCNL del settore metalmeccanico, in quanto corrispondente all'attività prevalentemente esercitata, sia tenuta all'iscrizione alla case edile.
- se sussiste l'obbligo in questione nel caso in cui l'impresa, costituita come società a capitale totalmente pubblico, risulta affidataria - *in house* - di servizi per la manutenzione di edifici scolastici di competenza dell'amministrazione provinciale nell'ambito dei quali i lavori edili, seppur rilevanti dal punto di vista quantitativo, non sono prevalenti rispetto al complesso delle attività affidate consistenti nel monitoraggio e verifica degli edifici e nella manutenzione degli impianti .

E' possibile ritenere insussistente l'obbligo di iscrizione alla cassa edile, sia in virtù dell'applicazione del CCNL metalmeccanico che in ragione della prevalenza dell'attività metalmeccanica svolta dall'impresa,

Contributo addizionale rapporti non a tempo determinato e attività stagionali

interpello n. 42 del 21 dicembre 2012

Federalberghi

D.P.R. n. 1525/1963; L. n. 92/2012

Corretta interpretazione dell'art. 2, comma 28, L. n. 92/2012, afferente al contributo addizionale pari all'1,4 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, applicabile ai contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato. Precisazioni in ordine alle esclusioni dall'applicazione del predetto contributo, previste dal citato articolo 2, comma 29 lett. B), con specifico riferimento alle attività di carattere stagionale svolte da lavoratori assunti a termine.

in via preliminare occorre muovere dal dettato normativo in esame in virtù del quale (…) ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali; tale contributo, tuttavia, non trova applicazione in alcune ipotesi tra le quali quella concernente i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative (…) (art. 2, commi 28 e 29, lett. B, L. n. 92/2012).

Da quanto sopra richiamato emerge dunque che le imprese che svolgono un'attività a carattere stagionale, così individuata da contratti collettivi o avvisi comuni formalizzati entro la fine del 2011 (ad es. CCNL turismo 20 febbraio 2010), sono esonerate dal versamento del contributo in questione in relazione al personale a tempo determinato. Ciò in forza di una previsione di favore pressoché analoga a quella di cui all'art. 5, comma 4 ter, D.Lgs. n. 368/2001, concernente il regime di riduzione degli intervalli tra due contratti a termine stipulati per le medesime attività.

Contratti di lavoro non a tempo indeterminato contributo addizionale

interpello n. 15 del 17 aprile 2013

Assosomm

D.Lgs. n. 368/2001; L. n. 92/2012

- corretta interpretazione dell'art. 2, comma 28, L. n. 92/2012 afferente al contributo addizionale pari all'1,4 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, applicabile ai contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato.
- Se la disciplina delle esclusioni dal versamento del predetto contributo previste dal comma 29, lett. B) del citato articolo 2, possa trovare applicazione anche con riferimento ai lavoratori somministrati con contratto di lavoro a tempo determinato, nonché ai lavoratori somministrati in mobilità assunti con contratto di lavoro a termine.

Il contributo risulta applicabile, ad esempio, nei confronti dei datori di lavoro che assumono con contratto a termine *ex* D.Lgs. n. 368/2001, con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato, nonché mediante somministrazione di lavoro a termine.
Ciò premesso, si ritiene che anche nell'ambito della somministrazione a termine sia dovuto il contributo in questione, salvo che il lavoratore somministrato non rientri nelle eccezioni sopra indicate. Ciò vale, come richiesto con successiva nota dall'interpellante, anche in caso di lavoratori in mobilità somministrati a tempo determinato.

Obbligo contribuzione ENASARCO per gli agenti che operano all'estero

interpello n. 32 del 19 novembre 2013

Confimi impresa (confederazione dell'industria manifatturiera italiana e dell'impresa privata)

L. n. 12/1973

Sussistenza dell'obbligo di apertura di posizione contributiva all'ente nazionale di assistenza per gli agenti e i rappresentanti di commercio (ENASARCO) per gli agenti che operano all'estero

l'obbligo di iscrizione alla fondazione ENASARCO risulta riferibile:

- Agli agenti di commercio che operano sul territorio italiano in nome e per conto di preponenti italiani o stranieri che abbiano la sede o una qualsiasi dipendenza in italia;
- Agli agenti di commercio italiani o stranieri che operano in italia in nome e/o per conto di preponenti italiani o stranieri, anche se privi di sede o dipendenza in italia;
- Agli agenti che risiedono in italia e vi svolgono una parte sostanziale della loro attività;
- Agli agenti che non risiedono in italia, purché abbiano in italia il proprio centro d'interessi;
- Agli agenti che operano abitualmente in italia ma si recano a svolgere attività esclusivamente all'estero, purché la durata di tale attività non superi i 24 mesi.

Da ultimo, per quanto concerne la residuale categoria dei preponenti operanti in paesi extra ue, gli stessi saranno tenuti all'iscrizione previdenziale in italia solo laddove ciò sia previsto da trattati o accordi internazionali sottoscritti e vincolanti il singolo paese di appartenenza.

Settore calcistico -rinuncia alla retribuzione ed alla contribuzione

interpello n. 26 del 5 novembre 2015

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro (ANCL),

L. n. 153/1969; L. n. 389/1989; D.Lgs. n. 314/1997

- ipotesi in cui, in ambito sportivo professionistico, *"calciatori e tecnici rinuncino a stipendi già maturati e non ancora corrisposti per svincolarsi in tempi rapidi dalla società e trovare ingaggio altrove ".*
- se i suddetti atti abdicativi, stipulati in sede sindacale, possano avere ad oggetto anche i contributi previdenziali e assistenziali che risultano dovuti sulla base della retribuzione maturata e non ancora corrisposta; nell'ipotesi negativa, se la contribuzione debba essere calcolata sulle mensilità di stipendio che il lavoratore avrebbe diritto di percepire per contratto oppure sui minimali di legge.

in ordine al quadro regolatorio, si ritiene utile richiamare il principio espresso dal consolidato orientamento giurisprudenziale, in virtù del quale il lavoratore non può disporre dei profili contributivi che l'ordinamento collega al rapporto di lavoro**,** tenuto conto che l'obbligazione previdenziale insorge esclusivamente tra datore di lavoro, soggetto obbligato, ed Istituto, titolare della posizione attiva creditoria; il lavoratore, dunque, rispetto all'obbligazione in esame risulta "terzo" ed esclusivamente beneficiario della prestazione (Cass., sent. n. 9180/2014).Ne consegue che l'obbligo contributivo del datore di lavoro sussiste indipendentemente dalla circostanza che siano stati in tutto o in parte soddisfatti gli obblighi retributivi nei confronti del lavoratore, ovvero che quest'ultimo abbia rinunciato ai suoi diritti, in quanto l'Istituto, titolare del diritto di credito contributivo, non può in alcun modo essere pregiudicato da atti dispositivi di terzi, quali nella specie i lavoratori. Si ricorda, peraltro, che l'art. 2115, comma 3, c.c. dispone la nullità dei patti diretti ad eludere gli obblighi relativi alla previdenza o all'assistenza, sancendo in tal modo la regola della non negoziabilità dei diritti previdenziali, neanche qualora prescritti (Cass., sent. n. 10573/1997, n. 3122/2003, n. 17670/2007). La Corte di Cassazione ha, altresì, sottolineato che l'art. 12 della L. n. 153/1969, individuando la retribuzione imponibile in "*tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro*", va interpretato, alla luce del principio in forza del quale **alla base del calcolo dei contributi deve essere posta la retribuzione dovuta per legge o per contratto collettivo o individuale**, e ciò dunque anche in presenza di rinuncia del lavoratore alle spettanze retributive già maturate e non corrisposte (cfr. art. 6 del D.Lgs. n. 314/1997). Le successive modifiche alla Legge del 1969 hanno peraltro confermato "le disposizioni in materia di retribuzione imponibile di cui all'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389", secondo il quale "la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o **contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo**". Alla luce delle osservazioni svolte, in risposta alla prima problematica sollevata, si ritiene che nell'ipotesi in cui calciatori e tecnici professionisti rinuncino a stipendi già maturati e non ancora corrisposti, **la società sportiva/datore di lavoro sia comunque tenuta ad assolvere agli obblighi contributivi nei termini di legge con riferimento al trattamento retributivo complessivo non erogato stabilito nel contratto individuale**, nonché a versare l'ulteriore contributo al Fondo di accantonamento, come sopra precisato. Per quanto concerne la questione relativa alle modalità di compilazione del Libro Unico del Lavoro, "*tenuto conto che il lavoratore non percepisce le retribuzioni maturate per una o più mensilità*", appare sufficiente richiamare precedenti indicazioni di questa Direzione generale esplicitate, tra l'altro, con circolare n. 23/2011 e risposta ad interpello n. 47/2011. In tale occasione è stata infatti evidenziata la necessità di riportare sul LUL "*la quantificazione della durata della prestazione o la retribuzione effettivamente erogata*"; ne consegue che, nel caso in cui si proceda a conciliazione e in tale sede il lavoratore rinunci alla corresponsione di importi retributivi – peraltro individuati nell'apposito verbale ex art. 411 c.p.c. – gli stessi non andranno indicati sul LUL.".

AMMORTIZZATORI ED INCENTIVI

Agevolazioni contributive per lavoratori a part-time

Nota n. 2693 del 14 novembre 2005

Ordine dei consulenti del lavoro di Isernia

L. n. 407/1990

- Possibilità che le agevolazioni contributive ex art. 8, comma 9, L. n. 407/1990, siano fruite da datori di lavoro che assumono lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale fino a 20 ore settimanali, anche nelle ipotesi in cui tali lavoratori abbiano già in atto con altro datore di lavoro un rapporto di lavoro part time di eguale durata;
- Possibilità di fruire, nel limite di 36 mesi, di dette agevolazioni da parte del datore di lavoro che assume nuovamente, dopo alcuni mesi, un lavoratore a tempo parziale con contratto di 20 ore settimanali, precedentemente dimessosi e per il quale aveva già beneficiato delle agevolazioni medesime.

- La dispensa, totale o parziale, dall'obbligo contributivo, secondo le disposizioni dell'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990, è effetto dell'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento CIGS da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi. Attualmente le definizioni normative di disoccupato e dello stato di disoccupazione si ricavano dai decreti legislativi n. 181/2000 e n. 297/2002 (nonché dalle specifiche delibere regionali assunte ex art. 5 D.Lgs. n. 297/2002) e possono ritenersi riferibili al lavoratore a tempo parziale a condizione che lo stesso soddisfi il requisito del limite reddituale al di sotto del quale sussiste lo stato di disoccupazione ed il suo mantenimento. Tanto considerato è da ritenersi ammissibile al suddetto beneficio il datore di lavoro che assume il lavoratore a tempo parziale fino a 20 ore settimanali che si trovi da 24 mesi nello stato di disoccupazione così inteso, ancorché questi sia già occupato con medesimo rapporto di lavoro presso altro datore di lavoro.
- È possibile giungere alle medesime conclusioni. Anche in tal caso, occorrerà valutare l'esistenza dei requisiti sopraccitati prima di ammettere il datore di lavoro ai benefici, i quali comunque avranno una durata pari a 36 mesi decorrenti dall'instaurazione del primo rapporto di lavoro.

Lav.intermittente, sgravi contributivi e indennità disoccupazione

Nota n. 3147 del 22 dicembre 2005

Associazione industriali di Bari

L. n. 407/1990; D.Lgs. n. 276/2003; D.P.R. n. 218/1978

- Problematiche connesse al contratto di lavoro intermittente introdotto dal D.Lgs. n. 276/2003.
- Se, in caso di stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con prestazioni intermittenti ai sensi dell'art. 33 e segg. Del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro ha diritto a godere, in presenza dei requisiti previsti dalla L. n. 407/1990, delle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della predetta legge;
- Se, in riferimento al penultimo periodo del paragrafo "trattamento economico, normativo e previdenziale" della circolare ministeriale n. 4/2005, in cui è evidenziato il diritto da parte del lavoratore intermittente, in presenza dei requisiti previsti, a godere dell'indennità di disoccupazione ordinaria o ridotta limitatamente ai periodi non lavorati, tale indennità spetta anche nei periodi in cui è corrisposta dal datore di lavoro l'indennità di disponibilità .

- L'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990 ammette i datori di lavoro – in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi – al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali nella misura del 50% per un periodo di trentasei mesi, ovvero l'esonero totale per uguale periodo nelle ipotesi in cui tali assunzioni siano effettuate da imprese operanti nei territori del mezzogiorno di cui al D.P.R. n. 218/1978 ovvero da imprese artigiane. In primo luogo va ricordato che tale previsione, come ogni ipotesi agevolativa del resto, riveste carattere di eccezionalità, derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere contributivo e pertanto, in linea di massima, sembrerebbe applicabile nei soli casi in cui sia espressamente richiamata. In proposito, infatti, il D.Lgs. n. 276/2003, ove intende prevedere una disciplina agevolativa di tipo contributivo relativa agli istituti introdotti, la richiama esplicitamente come avviene, ad esempio, con riferimento alla somministrazione (art. 25, comma 1), all'apprendistato (art. 53, comma 3) ed al contratto di inserimento (art. 59, comma 4). Relativamente al contratto di lavoro intermittente, viceversa, non è rinvenibile alcun riferimento all'applicabilità di specifiche ipotesi agevolative già vigenti nel nostro ordinamento, proprio in quanto per tale tipologia contrattuale è previsto un apposito regime contributivo, almeno nelle ipotesi di lavoro intermittente che comportano la corresponsione della indennità di disponibilità.
- La stessa non appare compatibile ove il lavoratore usufruisca dell'indennità di disponibilità.

Sgravi contributivi per il socio lavoratore disoccupato

Nota n. 540 del 23 gennaio 2006

Legacoop di Oristano

L. n. 407/1990

Diritto, da parte delle società cooperative, di avvalersi degli sgravi contributivi previsti dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990.

La società cooperativa ha diritto allo sgravio contributivo triennale previsto dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990, nel caso in cui instauri un rapporto associativo con ulteriore qualificazione di natura subordinata con un socio lavoratore iscritto nelle liste di collocamento dal almeno 24 mesi. Tale indirizzo fa sì che deve intendersi superato quanto affermato dall'INPS, con il messaggio n. 22923 dell'11 marzo 1999 e con la circolare n. 118 del 26 maggio 1988, con i quali si affermava che ai lavorati associati in cooperativa di produzione e lavoro non spettavano le agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990 .

Applicazione dei benefici nel settore edile

Nota n. 1245 del 6 febbraio 2006

Confapi

L. n. 341/1995

Se per l'applicazione del beneficio previsto, con riferimento al settore edile, dall'articolo 29 della L. n. 341/1995 si debba far riferimento alla contrattazione nazionale o a quella territoriale.

Si tratta di agevolazioni spettanti ai datori di lavoro esercenti attività edile, così come individuati dai codici istat dal 45.11 al 45.45.2, ove assumano operai occupandoli con un orario di lavoro di 40 ore settimanali.
La norma in questione prende in considerazione entrambi i livelli contrattuali ponendo il secondo livello come attuativo di quello nazionale. Per l'individuazione del riferimento contrattuale corretto occorrerà quindi rifarsi alle regole che disciplinano i due contratti, il cui esame, in concreto, non può peraltro essere oggetto di interpello, essendo quest'ultimo volto alla soluzione di questioni di ordine generale.
Tipologia del beneficio - entità e caratteristiche del beneficio

Benefici contributivi in caso di trasformazione del rapporto di apprendistato

Nota n. 3883 del 4 maggio 2006

Ordine dei Consulenti di Udine

L. n. 25/1955; L. n. 56/1987; D.Lgs. n. 276/2003

se un rapporto di apprendistato, di durata pari a 5 anni, convertito dopo 31 mesi in contratto di lavoro a tempo indeterminato, possa dar luogo, in capo al datore di lavoro, ai benefici contributivi annuali previsti dalla L. n. 25/1955 successivamente a tale trasformazione, così come previsto dall'art. 21, c. 6 della L. n. 56/1987, disposizione della quale il D.Lgs. n. 276/2003 non ha previsto l'abrogazione, come da art. 85, c. 1, lett. D) .

Nel caso di trasformazione del rapporto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, i benefici sono da collegare al momento della trasformazione del rapporto e pertanto, anche nell'ipotesi in cui tale trasformazione avvenga in maniera anticipata rispetto al termine previsto nel contratto, il datore di lavoro avrà diritto a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo alla trasformazione.

Amianto e benefici per i lavoratori

nota n. 4255 del 16 maggio 2006

Confindustria

L. n. 257/1992; D.L. n. 269/2003, conv. dalla L. n. 326/2003; D.M. 27 ottobre 2004;

Corretta applicazione del citato art. 47 del D.L. n. 269/2003, conv. Dalla L. n. 326/2003 ed in particolare il significato da attribuire alla data del 2 ottobre 2003, quale termine finale di esposizione all'amianto da parte dei lavoratori per poter fruire dei benefici previdenziali previsti dalle norme o discrimine temporale tra due diversi tipi di benefici previdenziali, quelli previsti dalla L. n. 257/1992 e quelli stabiliti dalla L. n. 326/2003 .

Relativamente alla salvaguardia delle aspettative maturate da i lavoratori in relazione alla disciplina previgente alla data di entrata in vigore della riforma, con successive disposizioni normative, è stata progressivamente estesa l'operatività della disciplina previgente, in base alla quale non era precluso all'INAIL l'accertamento dell'esposizione qualificata del lavoratore all'amianto, in relazione alla concreta situazione fattuale anche per periodi successivi all'entrata in vigore della L. n. 257/1992. Da ciò consegue, altresì, che i lavoratori ai quali continua ad applicarsi la disciplina previgente, per effetto dell'accertata esposizione qualificata ultradecennale all'amianto verificatasi entro il 2 ottobre 2003, possono perfezionare i requisiti pensionistici, anche in base al beneficio di cui trattasi, successivamente alla data del 2 ottobre 2003, anche qualora alla medesima data, non abbiano presentato la relativa domanda o non abbiano ancora ottenuto il rilascio della certificazione.

Esonero dall'obbligo contributivo per la disoccupazione

Nota n. 4572 del 25 maggio 2006

Associazione trasporti ASSTRA

R.D. n. 148/1931; R.D.L. n. 1827/1935; D.P.R. n. 818/1957; L. n. 241/1990

Esonero, per le aziende di trasporto, dall'obbligo contributivo per l'assicurazione contro la disoccupazione.

Non può trarsi alcun particolare onere procedurale a carico delle imprese esercenti pubblici servizi di trasporto, al fine di accedere all'esonero *ex* art. 40, n. 2, R.D.L. n. 1827/1935, essendo ininfluente il fenomeno della privatizzazione rispetto alle garanzie *ex* lege di stabilità d'impiego assicurate dal vigente R.D. n. 148/1931 nonché dal relativo all. A); garanzie che, risultando da norme regolatrici lo stato giuridico ed il trattamento economico del personale dipendente, soddisfano pienamente, secondo la giurisprudenza, i requisiti prescritti dall'art. 36 del D.P.R. n. 818/1957. Sicché ritenere di poter subordinare il diritto all'esenzione *ex* lege a specifici accertamenti contravverrebbe al principio generale di non aggravare le vigenti procedure amministrative, posto dall'art. 1, comma 2, L. n. 241/1990.

Agevolazioni per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità

Nota n. 1066 del 27 giugno 2006

Ordine Dei Dottori Commercialisti Di Parma

L. n. 223/1991

- chiarimenti in merito alle agevolazioni di cui all'art. 25, comma 9, della L. n. 223/1991.
- Se una società che assume un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità – e quindi usufruisca di tali agevolazioni – possa continuare a godere dei benefici previdenziali allorché effettui un passaggio di qualifica del lavoratore, da impiegato a dirigente

l'art. 25, comma 9 della L. n. 223/1991 stabilisce che: per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è, per i primi diciotto mesi, quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. la norma condiziona, pertanto, il diritto ad usufruire delle agevolazioni ad una situazione di fatto in essere al momento dell'assunzione (lavoratore iscritto nelle liste di mobilità) e non ad eventi successivi, non prevedendo, inoltre, il venir meno del beneficio a seguito di modifica della qualifica del lavoratore. tale eventualità attiene, infatti, al rapporto interno tra datore di lavoro e lavoratore e certamente non può rappresentare una preclusione al beneficio previdenziale anche perché, se così fosse, si realizzerebbe di fatto un trattamento sfavorevole nei confronti dei soggetti assunti dalle liste di mobilità con riferimento a possibili avanzamenti di carriera.

Sgravio triennale per le nuove assunzioni nel mezzogiorno

Nota n. 3509 del 14 settembre 2006

Associazione Confcommercio di Caltanissetta

D.Lgs. n. 114/1988; L. n. 448/1998; L. n. 448/2001

- Normativa che dispone, a favore dei datori di lavoro operanti nel mezzogiorno, lo sgravio totale triennale per le nuove assunzioni
- L'interpretazione da assegnare all'art. 3, comma 6, lett. B), della L. n. 448/1998 che subordina le agevolazioni in argomento a che l'impresa di nuova costituzione eserciti attività che non assorbono neppure in parte attività di imprese giuridicamente preesistenti ad esclusione delle attività sottoposte a limite numerico o di superficie; si chiede, più specificamente, se nell'ambito di tale previsione possano essere ricompresi anche i piani commerciali e le limitazioni alle relative autorizzazioni che attengono all'apertura, il trasferimento di sede e l'ampliamento della superficie di una media struttura di vendita.
- L'applicabilità dell'agevolazione contributiva *ex* art. 3, L. n. 448/1998 alle operazioni di trasferimento di azienda.

1. Tra le attività sottoposte a limite numerico o di superficie possano essere ricompresi i piani commerciali citati nell'interpello in oggetto e ciò non solo sulla base di quanto sinora esposto circa il tipo di attività svolta ma in considerazione, altresì, della natura dei piani commerciali recanti contenuto di programmazione del commercio in generale, senza riferimento a singole specifiche attività.
2. Deve ritenersi, così come sostenuto dall'INPS, che lo sgravio previsto dalla normativa in esame non può essere applicato alle ipotesi di trasferimento di azienda. In esse, infatti, non si ravvisano gli elementi propri di una nuova costituzione di impresa che eserciti attività che non assorbono neppure in parte attività di imprese giuridicamente preesistenti. Come affermato con circolare INPS n. 188 del 14 ottobre 1999, tale soluzione è conforme allo spirito della norma, che è quello di attribuire il beneficio degli sgravi solo nei casi di reale nuova occupazione, aggiuntiva a quella preesistente. Pertanto, non si è in presenza di una nuova costituzione di impresa laddove manchi una reale creazione di nuovi posti di lavoro come avviene, ad esempio, nella fattispecie in cui l'azienda - nell'ambito di un'operazione societaria regolamentata attraverso apposita procedura sindacale finalizzata al mantenimento dei livelli occupazionali e in cui le dimissioni dei lavoratori hanno carattere puramente formale – ha assunto lavoratori in precedenza facenti parte del proprio organico.

Attestazione stato di disoccupazione per l'accesso ai benefici contributivi

Nota n. 5516 del 2 novembre 2006

Confederazione nazionale artigianato (CNA) di Padova

L. n. 407/1990; D.Lgs. n. 297/2002

Se, per l'accesso ai benefici contributivi ai fini dell' assunzione di disoccupati da 24 mesi, sia necessaria la certificazione del centro per l'impiego che attesti lo status di disoccupazione e se per l'assunzione di soggetti inoccupati basti la sola dichiarazione dell'interessato

L'INPS, con la circolare n. 117/2003, seguita dalla circolare n. 51/2004 ha richiamato le condizioni per ottenere i benefici contributivi in argomento dopo l'entrata in vigore della riforma del collocamento, ribadendo che, in materia di accesso alle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9 della L. n. 407/1990 - relative all' assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati - è utile la dichiarazione di responsabilità prodotta dal lavoratore al competente centro per l'impiego, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 3 del D.Lgs. n. 297/2002, corredata dall'attestazione di permanenza del soggetto interessato nello stato di disoccupazione da parte del citato centro. Tale condizione può essere estesa anche ai soggetti inoccupati (iscritti, prima delle modifiche normative, nella prima classe del collocamento di cui all'abrogato articolo 10 della L. n. 56/1987), ferme restando anche per loro l'attestazione da parte dei centri per l'impiego della sussistenza dello stato di inoccupazione.

Agevolazioni contributive per i soci lavoratori di cooperativa

Nota n. 6853 del 28 novembre 2006

Legacoop Lazio

D.P.R. n. 602/1970; L. n. 407/1990

Agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990

Si conferma che per i soci lavoratori di cooperativa, compresi quelli rientranti nella speciale disciplina dettata dal D.P.R. n. 602/1970, che stipulano un ulteriore rapporto di lavoro di natura subordinata, possono essere applicate le agevolazioni contributive previste per la generalità dei lavoratori subordinati, a condizione che siano compatibili con lo status di soci.

Clausole relative all'istituzione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa

Nota n. 7573 del 21 dicembre 2006

Ordine dei consulenti del lavoro di Treviso

L. n. 30/2003

Possibilità di attribuire natura obbligatoria anziché normativa alle clausole relative all'istituzione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa contenute nei CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario della distribuzione e dei servizi del 2 luglio 2004 e dei dipendenti delle aziende del turismo del 19 luglio 2003

Le clausole contrattuali istitutive dei fondi di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore turismo e terziario, distribuzione e servizi, presentano tutti gli elementi e le caratteristiche per poter rivestire natura obbligatoria. Di conseguenza, essendo la mancata applicazione di clausole contrattuali meramente obbligatorie, irrilevante, come si è visto, ai fini specifici del riconoscimento dei benefici di cui all'art. 10 L. n. 30/2003, non si pone il problema di una diversità di trattamento applicabile alle aziende del settore in dipendenza dalla loro iscrizione alle organizzazioni sindacali stipulanti, purché vi sia l'integrale rispetto della parte normativa dei citati contratti di categoria.

Beneficio esonero versamento contributi sociali consorzi bonifica

interpello n. 25 del 17 settembre 2007

Sindacato nazionale enti di bonifica, di irrigazione e di miglioramento fondiario

L. n. 266/2005

Possibilità di estendere anche ai consorzi di bonifica il beneficio dell'esonero dal versamento dei contributi sociali dovuti alla gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti nel limite massimo di un punto percentuale

I consorzi di bonifica, nella loro qualità di enti pubblici economici, e dunque esentati dall'obbligo di versare il contributi cuaf relativamente al proprio personale non avente qualifica di operai (dirigenti, quadri ed impiegati), non possano beneficiare per il personale non soggetto a contribuzione cuaf degli esoneri contributivi di cui ai commi 361 e 362, art. 1 della L. n. 266/2005.

Benefici contributivi applicabili alle assunzioni di dirigenti disoccupati

interpello n. 12 del 5 maggio 2008

Confindustria di Roma

L. n. 266/1997; D.Lgs. n. 276/2003

Corretta interpretazione dell'art. 20, comma 2,L. n. 266/1997 - benefici contributivi applicabili alle assunzioni di dirigenti disoccupati

I benefici contributivi di cui all'art. 20 della L. n. 266/1997 sono applicabili alle assunzioni dei dirigenti disoccupati avvenute attraverso l'attività d'intermediazione, anche di tipo convenzionale, svolta dalla agenzia fondodirigenti, nonché dalle altre agenzie private per il lavoro di cui agli artt. 4 e ss. Del D.Lgs. n. 276/2003, autorizzate dal ministero del lavoro allo svolgimento della predetta attività.
Al riguardo si ritiene opportuno che dette agenzie comunichino i nominativi dei dirigenti ricollocati, con indicazione delle relative imprese, alle regioni o province autonome competenti per territorio ed alla direzione generale del mercato del lavoro di questo ministero, al fine di consentire il necessario monitoraggio dell'attività e dei correlati aspetti finanziari.

Contratto di inserimento ed incentivi economici

interpello n. 20 del 16 giugno 2008

Confcommercio - federazione italiana pubblici esercizi

Regolamento (ce) n. 2204/2002 ; D.Lgs. n. 276/2003; decreto interministeriale 11 novembre 2005;

- Possibilità di stipulare, indipendentemente dal godimento degli incentivi economici, contratti di inserimento con donne di qualsiasi età residenti in tutte le regioni e province autonome, solo successivamente alla data di pubblicazione del decreto interministeriale di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 276/2003 e fino al termine stabilito nel decreto interministeriale stesso, considerando pertanto tale decreto quale condizione necessaria del contratto.
- Possibilità di fruire degli sgravi contributivi, sia quello minimo del 25 per cento che quelli in percentuale superiore, solo da parte delle imprese che abbiano effettuato le assunzioni nelle regioni molise, campania, puglia, basilicata, calabria, sicilia e sardegna.

Sul punto, l'art. 1 del decreto interministeriale 11 novembre 2005, in vigore per il triennio 2004 - 2006, aveva individuato in tutte le regioni e province autonome i territori in cui era possibile stipulare i contratti d'inserimento con i soggetti di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 246/2003 e fruire del beneficio contributivo uniforme e generalizzato del 25%, in quanto tale agevolazione non costituisce un'ipotesi di aiuto di stato ai sensi dell'art. 87 del trattato ce.
Mentre l'art. 2 del citato decreto interministeriale aveva individuato nelle regioni Lazio, molise, campania, puglia, basilicata, sicilia e sardegna le aree territoriali di cui all'art. 2, lettere f) del regolamento (ce) n. 2204/2002 (il c.d. Livello nuts ii) nelle quali dovevano risiedere le donne con cui era possibile stipulare contratti d'inserimento e fruire del maggiore sgravio contributivo, superiore al 25%. È pacifico che l'accesso al beneficio in misura superiore al 25%, poi, è subordinato al rispetto delle strategie europee in materia di sostegno all'occupazione, come illustrate nel regolamento (ce) n. 2204/02. Il nuovo decreto 31 luglio 2007, per l'anno 2007, ha confermato lo sgravio uniforme e generalizzato del 25% per le aree riferite a tutte le regioni e province autonome; mentre ha ridotto le aree di cui al livello nuts ii, ammesse al beneficio in misura superiore al 25%, escludendo rispetto alla precedente elencazione la sola regione Lazio. Infine, per completezza, si rileva che l'INPS, con circolare n. 10/2008, ha fornito le indicazioni operative sia per il recupero degli sgravi spettanti alla aziende e da queste non goduti, sia per la restituzione degli sgravi indebitamente fruiti in misura superiore al 25% per le assunzioni, effettuate nel 2007, di lavoratrici residenti nella regione Lazio (spettanti, invece, nella sola misura uniforme e generalizzata del 25%).

Detassazione degli straordinari nel settore marittimo

interpello n. 27 del 4 agosto 2008

Confindustria

D.L. n. 93/2008 (conv. Dalla L. n.126/2008)

Applicabilità al settore marittimo dell'art. 2 del D.L. n. 93/2008 (conv. Dalla L. n.126/2008), che ha introdotto alcune misure sperimentali finalizzate all'incremento della produttività del lavoro:

La norma citata prevede che nel secondo semestre del 2008 sia applicata, in via sperimentale, una tassazione agevolata sulle somme erogate per prestazioni di lavoro straordinario, definito ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, effettuato nel periodo 1 luglio 2008 – 31 dicembre 2008.
La misura agevolativa, riservata ai lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano percepito nel 2007 redditi da lavoro dipendente (definiti dall'art. 49 del T.U.I.R.) per un ammontare non superiore a € 30.0000 lordi, consiste nell'applicazione di una imposta sostitutiva dell'irpef e delle addizionali regionali e comunali, pari al 10% su un importo non superiore a € 3.000 lordi.
Le perplessità nascono in ragione del fatto che la norma, ai fini della definizione di lavoro straordinario, fa espresso rinvio al D.Lgs. n. 66/2003, che trova applicazione per tutti i settori di attività con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare, del personale di volo dell'aviazione civile e dei lavoratori mobili dell'autotrasporto.
Viene tuttavia sottolineato che, al di là del mero disposto formale, la ratio del provvedimento è quella di incrementare la produttività del lavoro e, pertanto, non sembra avere alcuna giustificazione l'esclusione dal beneficio di interi settori produttivi, come il settore dell'industria amatoriale, solo perché la disciplina dell'orario è contenuta in disposizioni di legge diverse da quelle recate dal D.Lgs. n. 66/2003.
Il riferimento alla normativa del 2003 ha come fine esclusivamente quello di eludere prassi abusive circa la definizione di lavoro straordinario, la cui individuazione è compito delle legge e della contrattazione collettiva e non certo delle parti individuali del rapporto.
Ai fini della applicazione della agevolazione in argomento, pertanto, nei settori in questione dovrà farsi riferimento alla normativa ed alla contrattazione collettiva di riferimento.

Maternità e benefici contributivi

interpello n. 36 del 1 settembre 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 151/2001

Applicazione dell'art. 4, commi 3-5 del D.Lgs. n. 151/2001 testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il quale disciplina lo sgravio contributivo spettante alle aziende con meno di venti dipendenti, che assumono lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo ai sensi dello stesso D.Lgs. n. 151/2001:

Non sembrano ravvisabili margini interpretativi per poter procedere ad un ampliamento degli sgravi contributivi, in presenza di una casistica compiutamente delineata dal legislatore.

Decorrenza anzianità disoccupazione e benefici L. n. 407/1990

interpello n. 49 del 3 ottobre 2008

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

L. n. 407/1990; D.Lgs. n. 297/2002

decorrenza dello status di disoccupazione/inoccupazione in relazione all'accesso ai benefici contributivi previsti dalla L. n. 407/1990.

Occorre tener presente – come evidenziato dai chiarimenti dell'Istituto – che per la fruizione dei predetti benefici contributivi **è condizione imprescindibile l'attestazione da parte del Centro per l'impiego circa la permanenza del soggetto interessato nello stato di disoccupazione.**
Al riguardo, va rilevato che esigenze pubblicistiche di certezza implicano che solo nel momento in cui l'interessato dichiari il proprio stato di disoccupazione al Centro per l'impiego, si ha certezza della immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa da parte del medesimo e che, pertanto, solo in detto momento è possibile attestare la permanenza nello stato di disoccupazione.
In base a tale argomentazione si ritiene pertanto che per stabilire il momento dal quale decorre lo status di disoccupazione/inoccupazione, ai fini dei benefici contributivi ex L. n. 407/1990, occorre necessariamente avere riguardo esclusivamente alla data di presentazione da parte dell'interessato della dichiarazione prevista dal menzionato art. 3 del D.Lgs. n. 297/2002 al competente Centro per l'impiego.

Aree geografiche nelle quali trova applicazione il beneficio contributivo dei cfl

interpello n. 55 del 19 dicembre 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 407/1990

Operatività del decreto del ministero del lavoro del 14 gennaio 2003 (pubblicato si g.u. N. 27 del 03/02/2004), che individua le aree geografiche nelle quali trova applicazione il beneficio contributivo di cui all'art. 8, comma 2, della L. n. 407/1990.

Si evidenzia che con il decreto citatosi realizza una *conditio sine qua non* per il riconoscimento dei sopra descritti benefici contributivi. Tale va infatti considerata l'individuazione delle aree geografiche nelle quali viene consentito di fruire di una notevole agevolazione, recante una deroga rispetto all'ordinario regime contributivo applicabile ai contratti di formazione e lavoro che, pertanto, va riconosciuta solo per i periodi espressamente richiamati nell'apposito D.M. Resta fermo che l'agevolazione opera per tutta la durata del contratto medesimo.

Assunzioni a tempo indeterminato e credito d'imposta ex L. n. 244/2007

interpello n. 61 del 23 dicembre 2008

Collegio nazionale degli agrotecnici e degli agrotecnici laureati

L. n. 244/2007

Possibile efficacia retroattiva del riconoscimento del credito d'imposta di cui all'art. 2, comma 539, della L. n. 244/2007 (legge finanziaria 2008).

Il credito d'imposta in questione è divenuto erogabile automaticamente, senza necessità di domande di autorizzazione da parte datoriale solo a seguito del vaglio dell'unione europea.
Ne consegue che il diritto al sopraindicato beneficio opera già al momento dell'assunzione (se successiva al 1 gennaio 2008), salvo eventuali controlli successivi da parte dell'amministrazione erogante in merito alla sussistenza delle condizioni di cui al comma 543 e/o alle ipotesi di decadenza di cui al successivo comma 545.

Trasferimento d'azienda e accesso a benefici contributivi

interpello n. 18 del 20 marzo 2009

Consiglio nazionale dei dottori commercialisti

Art. 2112 c.c.; art. 2555 c.c.; L. n. 223/1991; D.Lgs. n. 299/1994

Possibilità, per le società cessionarie di aziende che abbiano proceduto a riduzioni di personale ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991, di accedere alle agevolazioni contributive di cui all'art. 8, commi 2 e 4, della stessaL. n. 223 qualora assumano il medesimo personale posto in mobilità, decorso il termine di sei mesi dall'intimazione di licenziamento.

La nozione di azienda cui fanno riferimento le norme in materia è quella di entità economica, caratterizzata dall'impiego complessivo di mezzi (secondo il dettato dell'art. 2555 c.c.) e di lavoratori stabilmente organizzati al fine di svolgere un'attività produttiva, non rilevando invece il soggetto titolare ovvero l'imprenditore datore di lavoro (cfr. Cass. 20 gennaio 2005 n. 1113). Ciò premesso, l'art. 2112 c.c., comma 5, individua espressamente il concetto di trasferimento d'azienda, stabilendo che esso si realizza mediante qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata (…) che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale utilizzata. Il comma 1 del citato articolo precisa inoltre che, in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Con riferimento alle eventuali agevolazioni contributive, la suprema corte ha precisato, più volte, che il loro riconoscimento presuppone l'effettiva cessazione dell'azienda originaria e la sussistenza, in caso di nuove assunzioni da parte di altra impresa, di reali esigenze economiche. Ne consegue che ove l'azienda originaria, intesa nel suo complesso, abbia continuato o riprenda ad operare, non rilevando né se titolare sia lo stesso imprenditore o altro subentrante né lo strumento negoziale utilizzato per la cessione, la prosecuzione del rapporto o la sua riattivazione presso la nuova impresa costituiscono non la manifestazione di una libera opzione del datore di lavoro, ma l'effetto di un preciso obbligo previsto dalla legge (art. 2112 c.c., e succ. Mod.), come tale non meritevole dei benefici della decontribuzione (ex multis cass. 9 marzo 2007 n. 5554; cass. 20 gennaio 2005 n. 1113; cass. 28 ottobre 2002 n. 15207). Tenendo dunque in debito conto le precisazioni della suprema corte, appare dunque corretto ribadire quanto già chiarito con risposta ad interpello prot. 25/i/0001564 del 13 luglio 2006, secondo cui non appare superfluo ricordare il disposto dell'art. 8, comma 4 bis, della L. n. 223/1991. In base al comma richiamato e all'art. 2, comma 1, della l. 19 luglio 1994, n. 451, che ha convertito il D.Lgs. n. 299/1994, il diritto ai benefici economici previsti dalla legge non sussiste con riferimento ai lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di imprese dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. Le disposizioni intendono garantire che le agevolazioni contributive vengano riconosciute esclusivamente per assunzioni dettate da reali esigenze economiche e non perché finalizzate al solo godimento degli incentivi attraverso fittizie interruzioni dei rapporti di lavoro già precedentemente decise. In conclusione, dunque, l'azienda che ha posto in mobilità i lavoratori può riassumerli usufruendo di benefici contributivi ed economici una volta che siano trascorsi sei mesi dal licenziamento.

Applicabilità del regime fiscale agevolato di cui al D.L. n. 93/2008.

interpello n. 25 del 20 marzo 2009

Aris – associazione religiosa istituti socio-sanitari

D.L. n. 93/2008

Applicabilità del regime fiscale agevolato di cui all'art. 2, comma 1, lett. C) del D.L. n. 93/2008.

Presupposto per la concessione del beneficio, secondo quanto riportato nella circolare n. 49/2008, è che la somma corrisposta, anche se continuativa, sia riconducibile ad elementi di determinazione periodica, ancorché si tratti di situazioni già strutturate e consolidate prima della entrata in vigore del decreto. Per rientrare nel regime di tassazione agevolata gli incrementi di produttività, innovazione, efficienza, ovvero il conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa non devono dunque essere necessariamente nuovi e innovativi rispetto al passato, né devono necessariamente consistere in risultati che, dal punto di vista meramente quantitativo, siano superiori a quelli ottenuti in precedenti gestioni, purché comunque costituiscano un risultato ritenuto positivo dalla impresa. Alla luce della previsione normativa sopra riportata e dei chiarimenti forniti dalla citata circolare n. 49/2008 si può agevolmente ritenere corretta l'inclusione nel novero delle somme soggette a tassazione agevolata del premio di incentivazione di cui all'art' 65 del vigente CCNL aris – aiop – fondazione don gnocchi per il personale non medico della sanità privata. La somma così corrisposta può infatti essere considerata a tutti gli effetti un premio elargito ai fini dell'incremento della produttività del lavoro e della maggiore efficienza organizzativa della fondazione.

Esonero cuaf enti ecclesiastici religiosi

interpello n. 40 del 15 maggio 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.P.R. n. 797/1955; L. n. 33/1980

Applicabilità dei criteri individuati dalla circ. INPS n. 201/1989 per l'esonero dalla contribuzione cuaf di cui all'art. 23 bis della L. n. 33/1980 nei confronti degli enti ecclesiastici religiosi che svolgono attività sociale di educazione ed istruzione, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 460/1997.

Può considerarsi superato il criterio individuato dalla circ. INPS n. 201/1989 in merito all'accertamento della finalità non lucrativa con la conseguenza che, ove l'ente ecclesiastico dimostri che gli eventuali ricavi derivanti dall'attività svolta non vengano ridistribuiti, potrà beneficiare dell'esonero cuaf, purché sussistano le altre condizioni normative di cui alla L. n.33/1980, in ordine alle quali, invece, continuano a trovare applicazione i criteri interpretativi dettati dalla citata circolare INPS in merito all'individuazione dei soggetti destinatari ed alla verifica della corresponsione al personale dipendente di un trattamento per carichi di famiglia non inferiore a quello previsto per gli assegni familiari dal D.P.R. n. 797/1955.

Benefici previdenziali in caso di assunzione di dirigente

interpello n. 45 del 15 maggio 2009

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Legge n. 407/1990; Legge n. 266/1997

possibilità, per una società che assume un lavoratore iscritto nelle liste di disoccupazione, di godere dei benefici previdenziali allorché, al momento dell'assunzione, venga attribuita al lavoratore la qualifica di dirigente non posseduta precedentemente.

E' inammissibile l'estensione delle agevolazioni contributive previste dalla norma generale, a favore di assunzioni regolate esclusivamente da una norma speciale.

Del resto, l'art. 20 Legge n. 266/1997 ricollega i relativi incentivi a requisiti di accesso derogatori rispetto a quelli generalmente previsti dall'art. 8, comma 9, Legge n. 407/1990. Inoltre, le agevolazioni contributive previste in relazione all'assunzione di dirigenti presentano un limite temporale invalicabile, ossia una "*durata non superiore di 12 mesi*". Invece, per le altre categorie di lavoratori subordinati – conformemente all'art. 8, comma 9, Legge n. 407/1990 – "*i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi*".

Risulta, quindi, evidente come l'eventuale estensione di tale norma generale alle assunzioni di dirigenti, regolate da una norma speciale, determinerebbe effetti pratici contraddittori. Né è casuale che mai, sinora, la vigente prassi amministrativa abbia condiviso siffatta interpretazione della norma generale la quale, peraltro, determinerebbe un irragionevole aggravio per la finanza pubblica, triplicando la durata dei benefici contributivi previsti in caso di assunzione di dirigenti, nonostante il tetto – non superiore a 12 mesi – disposto dalla norma speciale ad hoc.".

Procedura di emersione e benefici *ex* L. n. 407/1990

interpello n. 18 del 9 giugno 2010

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 407/1990; L. n. 296/2006; D.Lgs. n. 181/2000; D.Lgs. n. 297/2002

Se sia possibile , in caso di assunzione di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi, applicare i benefici contributivi previsti dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990 ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituito a seguito di procedura di emersione realizzata ai sensi dell'art. 1, commi 1196 e ss., della L. n. 296/2006.

Per poter fruire dell'agevolazione di che trattasi risulta, pertanto, determinante verificare lo stato di disoccupazione del lavoratore. A tal riguardo l'art. 1, comma 2 lett. C), del D.Lgs. n. 181/2000, come modificato dall'art. 1 del D.Lgs. n. 297/2002 definisce stato di disoccupazione la condizione del soggetto privo di lavoro che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti. Tale disponibilità va formalizzata attraverso un'apposita dichiarazione che il lavoratore interessato deve presentare al centro per l'impiego nel cui ambito territoriale si trova domiciliato (art. 2, D.Lgs. n. 181/2000). L'INPS, con la circolare n. 117/2003 seguita dalla circolare n. 51/2004, ha richiamato le condizioni per ottenere i benefici contributivi in argomento dopo l'entrata in vigore della riforma del collocamento, ribadendo che, in materia di accesso alle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990, è necessaria la dichiarazione di responsabilità prodotta dal lavoratore al competente centro per l'impiego, corredata dall'attestazione di permanenza del soggetto interessato nello stato di disoccupazione da parte del citato centro. I lavoratori interessati dalla procedura di emersione non possono essere considerati disoccupati in quanto, di fatto e prima ancora della procedura di emersione, già prestavano lavoro alle dipendenze del datore di lavoro. Ne consegue dunque per quest'ultimo l'impossibilità di fruire dei benefici di cui alla citata L. n. 407/1990, atteso peraltro che la stessa L. n. 296/2006 prevede specifiche agevolazioni per chi ha aderito alla procedura.

Trasferimento d'azienda e benefici *ex* L. n. 407/1990

interpello n. 20 del 9 giugno 2010

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

Art. 2112 c.c.; D.P.R. n. 218/1978; L. n. 407/1990

Possibilità per le imprese cessionarie, a seguito di trasferimento d'azienda, di continuare ad usufruire dei benefici contributivi di cui all'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990, già goduti dall'impresa cedente.

Nell'ipotesi in cui intervenga un trasferimento d'azienda, il quale si realizza, ai sensi dell'art. 2112, comma 5, c.c., mediante qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata (…) che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dal negozio giuridico utilizzato (v. *Ex* multis cass. Civ., sez. Lav., n. 17418/2005), il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano, secondo quanto disposto dall'art. 2112, comma 1, c.c. Dal dettato normativo si evince, quindi, che, nonostante il mutamento soggettivo nella titolarità dell'impresa, tutti i rapporti di lavoro instaurati dal cedente, compresi quelli di cui all'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990, proseguono ope legis con il cessionario senza soluzione di continuità. Ne consegue che il cessionario continuerà a godere degli sgravi contributivi previsti dall'art. 8, comma 9, della legge citata, già fruiti dal cedente, per la parte residua sino alla scadenza dei 36 mesi, in quanto, non verificandosi l'interruzione dei rapporti di lavoro che costituiscono la fonte dei predetti sgravi, non muta, anche a seguito del trasferimento d'azienda, né la condizione soggettiva dei lavoratori occupati, né la tipologia contrattuale adottata al momento dell'assunzione.
Lo sgravio contributivo del 100% potrà essere, tuttavia, garantito al cessionario sempreché seguiti ad operare nei territori del mezzogiorno di cui al D.P.R. n. 218/1978, oppure rientri nel novero delle imprese artigiane, come già richiesto al cedente. In tale ipotesi, infatti, la ratio legis non è soltanto quella di agevolare l'inserimento lavorativo dei soggetti da lungo tempo disoccupati, ma anche di sostenere, favorire e creare nuova occupazione nelle imprese effettivamente operanti nel mezzogiorno o nel settore dell'artigianato.

L. n. 407/1990 e cessazione del rapporto

interpello n. 37 del 15 ottobre 2010

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 407/1990

- Modalità di fruizione delle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990, in caso di precedente cessazione del rapporto di lavoro.
- Possibilità di configurare ulteriori fattispecie del diritto di accesso ai suddetti sgravi, nel caso in cui l'impresa proceda a nuove assunzioni ed in precedenza abbia effettuato licenziamenti per giusta causa o abbia cessato il rapporto di lavoro per mancato superamento del periodo di prova da parte del dipendente.

Il datore di lavoro non può fruire dei benefici contributivi di cui all'art. 8, comma 9 della L. n. 407/1990, qualora nei sei mesi precedenti alle nuove assunzioni, abbia effettuato licenziamenti per giusta causa o receda dal contratto per mancato superamento del periodo di prova.

Adesione fondi interprofessionali e applicazione del contratto collettivo

interpello n. 07 del 3 marzo 2011

Anisa (associazione nazionale imprese di sorveglianza antincendio)

D.L. n. 71/1993; L. n.388/2000

Effetti derivanti dall'adesione ad un fondo interprofessionale *ex* art. 118 L. n.388/2000 da parte di un datore di lavoro non aderente al contratto collettivo nazionale nel quale viene tuttavia prevista la predetta facoltà.

Il rispetto della parte obbligatoria del contratto, ovvero l'adesione ad una clausola di tale parte, non incide ai fini dell'applicazione dell'art. 3 del D.L. n. 71/1993 che fa invece riferimento – tenuto conto anche della giurisprudenza della suprema corte (cfr. Cass. N. 6530/2001 e cass. N. 1530/2005) – al solo rispetto della parte normativa ed economica dei contratti collettivi.

Benefici contributivi per assunzione di lavoratori in mobilità

interpello n. 11 dell'8 marzo 2011

Associazione Nazionale Consulenti Del Lavoro

L. n.223/1991

Cumulabilità dei benefici riconosciuti dalle disposizioni di cui all'art. 8, comma 2 e 25, comma 9 L. n.223/1991 , in relazione alla diversa durata del periodo totale di godimento degli stessi.

Nell'evidenziare, da ultimo, che la dizione letterale della norma di cui all'art. 8, comma 2, della L. n.223/1991 pone esclusivamente un limite massimo di durata del beneficio (dodici mesi, salvo successiva trasformazione del contratto a tempo indeterminato) e nel ribadire quanto già indicato dall'INPS con messaggio n. 199, non può che rimettersi all'imprenditore la scelta se fruire delle agevolazioni di cui all'art. 25 o di cui all'art. 8 citati, con eventuale impossibilità, in quest'ultimo caso, di fruire nuovamente dei benefici in questione in caso di una successiva nuova assunzione del medesimo lavoratore direttamente a tempo indeterminato.

Imprese armatricinavi iscritte al registro internazionale e sgravi contributivi

interpello n. 27 del 27 giugno 2011

Confitarma (confederazione italiana armatori)

D.L. n. 457/1997 (conv. da L. n. 30/1998)

- Interpretazione dell'art. 6, comma 1 del , che prevede un totale sgravio contributivo a favore delle imprese armatrici per il relativo personale in quanto imbarcato su navi iscritte nel registro internazionale.
- Se i beneficiari dello sgravio contributivo totale siano le sole imprese armatrici, ovvero anche il medesimo personale imbarcato sui relativi mezzi navali.

Il legislatore, attraverso un'interpretazione autentica, all'art. 1, comma 1 della L. n. 472/1999 ha precisato che la norma di cui al D.L. n. 457/1997 si intende nel senso che(...) i benefici derivanti dall'esonero del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali sono concessi alle imprese armatrici e comprendono sia gli oneri previdenziali ed assistenziali direttamente a carico dell'impresa, sia la parte che le stesse imprese versano per conto del lavoratore dipendente. Ne consegue che i soggetti beneficiari dello sgravio contributivo totale sono soltanto le imprese armatrici.

Amministrazione straordinaria e CIGS riduzione del trattamento economico integrativo

interpello n. 31 del 9 agosto 2011

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.236/1993, D.L. n. 67/1997; D.L. n. 4/1998 (conv. da L. n. 52/1998).

Possibile applicazione, alle imprese in amministrazione straordinaria che fruiscano della CIGS, *ex* art. 7, comma 10 ter, L. n.236/1993, della riduzione del trattamento economico integrativo in misura pari al 10%, ai sensi dell'art. 1, comma 3, D.L. n. 4/1998 (conv. da L. n. 52/1998).

Per quanto concerne la problematica sollevata, occorre prendere in considerazione il disposto dell'art. 7, comma 10 ter , L. n. 236/1993, il quale stabilisce per i dipendenti delle aziende commissariate, *ex* lege n. 95/1979, chela durata dell'intervento della cassa integrazione straordinaria è equiparata al termine previsto per l'attività del commissario. Dalla lettura della disposizione normativa sopra menzionata, non si evince alcun riferimento alla possibilità di applicare alle aziende commissariate, sottoposte al regime di amministrazione straordinaria, la riduzione del 10% per il trattamento di integrazione salariale di cui alla CIGS. Invero, la suddetta riduzione è sancita per una diversa ipotesi contemplata all'art. 1, comma 3, L. n. 52/1998, ovvero nel caso in cui i trattamenti di integrazione salariale concessi alle imprese in crisi sottoposte al regime di amministrazione straordinaria, a decorrere dalla scadenza dell'ultima proroga concessa ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.L. n. 67/1997 siano prorogati per ulteriori otto mesi. Laddove il legislatore ha voluto, ulteriormente, riferirsi alla possibilità di applicare la riduzione del 10% ai trattamenti di integrazione salariale, lo ha disposto nuovamente in termini espliciti nelle ipotesi di attivazione di ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa (L. n. 223/1991). In proposito, le leggi finanziarie prevedono annualmente alcune specifiche riduzioni da operare in caso di prima, seconda, terza o successiva proroga in relazione ai trattamenti economici integrativi concessi in deroga. Ciò in considerazione di un duplice ordine di ragioni: per un verso, l'erogazione degli ammortizzatori in deroga costituisce uno strumento a vantaggio dell'azienda in crisi che ne fruisce a prescindere dalla ricorrenza dei presupposti di cui alla L. n. 223/1991; sotto altro profilo, la riduzione risulta applicata esclusivamente nell'eventualità in cui i trattamenti già concessi siano stati prorogati. Alla luce delle osservazioni sopra svolte e in risposta al quesito avanzato, si ritiene pertanto che, per i dipendenti delle aziende in amministrazione straordinaria, gli importi dei trattamenti di integrazione salariale di cui alla CIGS non possano subire decurtazioni per un ammontare pari al 10%, nella misura in cui la durata dell'intervento della cassa integrazione straordinaria sia equiparata al termine previsto per l'attività del commissario, ai sensi di quanto stabilito dal citato art 7, comma 10 ter.

Assunzioni agevolate art. 8, comma 9, L. n. 407/1990

interpello n. 49 del 28 dicembre 2011

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 407/1990

Corretta interpretazione dell'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990, ai fini dell'individuazione della modalità di computo dei trentasei mesi per fruire dello sgravio contributivo totale, concesso nelle ipotesi di assunzioni effettuate da aziende operanti nel mezzogiorno. In particolare, l'interpellante chiede precisazioni in ordine al dies a quo relativo alla decorrenza del termine dei trentasei mesi sopra citato.

Il beneficio è fruibile esattamente dal giorno della data di assunzione del lavoratore fino al giorno antecedente la medesima data di tre anni dopo (nell'esempio dell'istante, il beneficio compete per il periodo 31 maggio 2011 – 30 maggio 2014).

Applicabilità ai soggetti non imprenditori di alcune norme in materia di lavoro

interpello n. 14 del 7 giugno 2012

Consiglio Nazionale dell'ordine dei Consulenti dei Lavoro

D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 155/2006; D.L. n. 93/2008; L. n. 122/2010;

problematica concernente l'applicabilità ad alcune categorie di soggetti tra i quali le ambasciate, i gruppi parlamentari, i partiti politici e le associazioni per la protezione degli animali, di tre diverse normative:

- il D.L. n. 93/2008 e la L. n. 122/2010, per quanto attiene in particolare alle disposizioni sulla detassazione dei premi e degli straordinari;
- gli artt. 54 e ss., D.Lgs. n. 276/2003, afferenti al contratto di inserimento;
- il D.M. n. 19/2010, in ordine agli incentivi per assunzioni a tempo indeterminato di giovani genitori.

La normativa in esame non trova applicazione nei riguardi dei partiti politici e alle associazioni per la protezione degli animali, in quanto le indicate categorie non svolgono un'attività economica nei termini innanzi chiariti.
In relazione alla possibilità per i soggetti sopra menzionati – partiti politici, associazioni per la protezione degli animali, ambasciate e gruppi parlamentari – di utilizzare lo strumento del contratto di inserimento *ex* artt. 54 e ss., D.Lgs. n. 276/2003, si sottolinea che gli stessi non rientrano nelle categorie contemplate dal comma 2 dell'art. 54, quali eventuali datori di lavoro legittimati all'attivazione della suddetta tipologia contrattuale, né tantomeno sembrerebbero ad esse assimilabili. Nello specifico non appare possibile l'applicazione di tale tipologia contrattuale nell'ambito dei partiti politici in quanto non riconducibili alle categorie individuate alle lettere c), d) e f) del citato art. 54, D.Lgs. n. 276/2003 (associazioni socio culturali, fondazioni e associazioni di categoria). Si precisa, infatti, che ai sensi dell'art. 49 cost. Funzione principale del partito politico è quella di perseguire interessi di carattere generale piuttosto che di specifiche categorie.
Con riferimento invece alle associazioni a scopo di protezione degli animali, si ritiene che quest'ultime possano stipulare contratti di inserimento esclusivamente qualora rientrino nell'ambito delle associazioni socio-culturali o di categoria ovvero siano qualificabili in termini di impresa sociale, secondo la disciplina dettata dal D.Lgs. n. 155/2006. In ordine all'ultima problematica sollevata, si ritiene che non possa essere riconosciuta né alle ambasciate né ai gruppi parlamentari l'estensione dell'incentivo previsto dal D.M. N. 19/2010 per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani genitori in quanto, come chiarito dalla circolare INPS n. 115/2011, tra i datori di lavoro beneficiari sono annoverate le imprese private e le società cooperative, nonché le imprese sociali, risultando invece esclusi gli enti pubblici economici e non economici e i datori di lavoro non qualificabili come imprenditori ai sensi del codice civile. Analogamente vanno esclusi i partiti politici, non essendo inquadrabili né all'interno della categoria delle imprese private, né tantomeno in quella delle imprese sociali di cui al D.Lgs. n. 155/2006. Diversamente, le associazioni per la protezione degli animali, nella misura in cui effettivamente abbiano acquisito la qualifica di impresa sociale ai sensi del D.Lgs. da ultimo citato, ricorrendone i presupposti indicati dalla legge stessa, possono considerarsi beneficiarie delle agevolazioni contemplate dal decreto in esame, così come ribadito dalla circolare INPS di cui sopra. In ogni caso, appare sempre opportuno accertare se dette associazioni risultino iscritte o meno nell'apposita sezione speciale per le imprese *ex* artt. 5, comma 2, e 6, comma 1, D.Lgs. n. 155/2006.

Decadenza diritto integrazione salariale

interpello n. 19 del 1 agosto 2012

Assaeroporti (associazione italiana gestori aeroporti)

L. n. 160/1988

- corretta interpretazione della disposizione di cui all'art. 8, comma 5, L. n. 160/1988, recante norme in materia previdenziale, di occupazione giovanile e di mercato del lavoro.
- Se si possa ritenere ancora vigente la norma in esame con riferimento alla decadenza del lavoratore dal diritto al trattamento di integrazione salariale, nell'ipotesi in cui quest'ultimo non abbia provveduto a comunicare preventivamente alla sede provinciale INPS lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di fruizione del trattamento stesso.

Il comma 6 dell'art. 4 bis sopra citato stabilisce che le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo, subordinato, associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali (…), sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'istituto nazionale della previdenza sociale, dell'istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive (…). Il c.d. Principio della pluriefficacia della comunicazione oramai consolidato consente, pertanto, di ritenere che non trovi più applicazione, almeno con riferimento alle tipologie lavorative oggetto della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto, l'obbligo imposto al prestatore di lavoro di comunicare all'istituto lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale *ex* art. 8, comma 4, L. n. 160/1988. Non appare, dunque, possibile far conseguire dall'inosservanza di tale obbligo qualsivoglia conseguenza sanzionatoria a carico del soggetto obbligato.

Fondi di solidarietà bilaterali e misura della prestazione

interpello n. 39 del 21 dicembre 2012

Ania

L. n. 92/2012

- Corretta interpretazione dell'art. 3, commi 4 e 31, della L. n. 92/2012.
- La prima disposizione, al fine di assicurare la definizione, entro l'anno 2013, di un sistema inteso ad assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti, prevede la possibilità, per le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di stipulare accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.
- Chiarimenti sul successivo comma 31 dell'art. 3, secondo il quale i fondi assicurano almeno la prestazione di un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, di durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

Il citato comma 31 dell'art. 3 va inteso nel senso che i fondi assicurano almeno la prestazione di un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale e che sia almeno di durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile. In sostanza tale prestazione, al fine di garantire adeguate forme di sostegno al reddito – obiettivo che lo stesso legislatore esplicita già nel comma 4 dell'art. 3 della L. n. 92/2012 – non può non assicurare un intervento di durata almeno pari ad un ottavo delle ore lavorabili. Del resto, una interpretazione formalistica della disposizione, oltre a contrastare con il citato obiettivo, non sarebbe sorretta da alcun interesse di carattere pubblicistico, atteso peraltro che gli interventi dei fondi di solidarietà bilaterali non richiedono investimenti a carico della finanza pubblica.

Detassazione 2012 e rappresentatività sindacale

interpello n. 08 del 5 febbraio 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.L. n. 98/2011 (conv. da L. n. 111/2011)

- corretta interpretazione della disposizione di cui all'art. 26 del D.L. n. 98/2011 (conv. da L. n. 111/2011), concernente la disciplina, per l'anno 2012, della tassazione agevolata correlata ad incrementi di produttività.
- In che modo debba intendersi la previsione normativa nella parte in cui richiede che gli accordi o i contratti collettivi territoriali o aziendali, in attuazione dei quali viene stabilita l'erogazione delle somme in esame, siano sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Alla luce della nuova formulazione normativa va dunque evidenziata la necessità che gli accordi in questione, ai fini della applicabilità del regime agevolativo, siano sottoscritti da associazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale. In sostanza, in relazione agli accordi territoriali, entrambe le parti devono essere in possesso di tale requisito di rappresentatività. La problematica appare invece più complessa nell'ipotesi di accordi aziendali, in quanto solo uno dei firmatari dell'accordo può considerarsi una associazione in rappresentanza di una collettività di soggetti (i lavoratori). Per la parte datoriale, pertanto, trattandosi di accordo aziendale, non potrà che essere il singolo datore di lavoro a stipulare l'accordo con le rappresentanze dei lavoratori che promanano da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale mentre, per le realtà datoriali che non abbiano al proprio interno tali rappresentanze, tali accordi potranno essere sottoscritti con le organizzazioni sindacali territoriali in possesso del citato requisito di rappresentatività.

Benefici contributivi e assunzione *ex* dipendente

interpello n. 09 del 8 marzo 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 407/1990; L. n.196/1997; D.Lgs. n. 181/2000; L. n. 92/2012

- disciplina delle agevolazioni contributive concesse, in presenza di determinati requisiti, al datore di lavoro che effettui nuove assunzioni.
- Se la disposizione normativa citata possa trovare applicazione nel caso in cui la nuova assunzione riguardi *ex* di pendenti della medesima impresa, in possesso del requisito dello stato di disoccupazione, licenziati per diminuzione di personale ovvero che abbiano esercitato il diritto di recesso da un rapporto di lavoro part-time .

In relazione all'ipotesi di assunzione di *ex* dipendente licenziato per riduzione di personale si ritiene che, se in capo al medesimo lavoratore si siano nuovamente configurati i requisiti di legge, nessuna preclusione può applicarsi al riconoscimento per intero del beneficio. Se quindi il lavoratore perde lo stato di disoccupazione e poi lo riacquista, iniziando a maturare da zero un nuovo periodo di 24 mesi di disoccupazione, nel rispetto di ogni altra condizione prevista dalla legge, non può ostare al riconoscimento del beneficio il solo fatto che il lavoratore assunto ai sensi dell'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 fosse già stato alle dipendenze dello stesso datore di lavoro in un precedente rapporto agevolato. In tal caso l'agevolazione contributiva deve essere quindi riconosciuta per intero e non va, invece, contratta cumulando i periodi agevolati precedenti.
In ordine alla possibilità per il datore di lavoro di usufruire delle agevolazioni in esame nel caso in cui assuma nuovamente, dopo alcuni mesi, un lavoratore part-time a 20 ore settimanali, precedentemente dimessosi e per il quale aveva già beneficiato delle agevolazioni medesime , nelle 3 fattispecie realizzatesi anteriormente all'entrata in vigore della L. n. 92/2012, si ritiene che il beneficio debba essere riconosciuto solo per il periodo residuo rispetto al limite massimo di fruizione dei 36 mesi, ciò in quanto non vi è stata interruzione dello stato di disoccupazione.
Si evidenzia, tuttavia, che successivamente al 18 luglio 2012, la fattispecie da ultimo prospettata non risulta più configurabile alla luce dell'intervenuta abrogazione – ad opera dell'art. 4, comma 33, lett. C), L. n. 92/2012 – dell'art. 4, comma 1, lett. A), D.Lgs. n. 181/2000 nella parte in cui prevedeva la conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgi mento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione.
Per completezza si rappresenta che, a seguito della nuova formulazione dell'art. 4 sopra citato, la perdita dello stato di disoccupazione attualmente si verifica in caso di mancata presentazione senza giustificato moti vo alla convocazione del servizio competente nell'ambito delle misure di prevenzione di cui all'articolo 3 del medesimo d.lgs., ovvero in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo, *ex* L. n.196/1997. La disposizione normativa citata, così come modificata, prevede inoltre la sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.

Detassazione 2013 prestazioni orarie diverse e applicazione del regime agevolato

interpello n. 21 del 1 luglio 2013

Confindustria

D.P.C.M. 22 gennaio 2013; L. n. 228/2012

Corretta interpretazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 che, in attuazione dell'art. 1, commi 481-482, della L. n. 228/2012, ha disciplinato, per il periodo 1 gennaio 2013-31 dicembre 2013, la c.d. Retribuzione di produttività.

- Se possa ritenersi corretto applicare il regime fiscale agevolato sulle quote di retribuzione, con eventuali maggiorazioni, che saranno erogate come controprestazione di prestazioni orarie diverse (…) ossia svolte a seguito delle modifiche all'orario apportate in azienda come diretta conseguenza dell'applicazione del patto territoriale;
- Se sia possibile applicare l'agevolazione fiscale anche a patti aziendali precedenti all'emanazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e risalenti nel tempo e che non abbiano istituito veri e propri premi di produttività o di rendimento, basati sul raggiungimento di obiettivi prefissati;
- Se, nel caso di patti aziendali, le imprese possano applicare il beneficio della detassazione sulle quote di retribuzione, con eventuali maggiorazioni che saranno erogate come controprestazione delle prestazioni orarie svolte in esecuzione del patto aziendale, identificando pertanto – quale indicatore quantitativo del miglioramento della produttività in senso lato – la modifica dell'orario attuata in azienda.

In risposta al primo quesito va dunque chiarito che, proprio in funzione delle citate finalità, l'impegno datoriale nella riorganizzazione del lavoro attraverso l'applicazione delle misure di efficientazione aziendale previste dalla contrattazione territoriale, può realizzarsi o attraverso l'introduzione di misure del tutto nuove (l'introduzione per la prima volta di maggiore flessibilità oraria, turnazioni, orari multiperiodali ecc.) O in una diversa modulazione di flessibilità previste dal contratto nazionale.
Dunque l'adozione di tali misure, in forza del patto territoriale, non deve costituire necessariamente un elemento di novità in relazione al contratto collettivo nazionale applicato in azienda ma un elemento di novità per le aziende che le applicano.
In tal senso appare quindi corretto, da parte della contrattazione collettiva territoriale, fornire altresì indirizzi in ordine alla diversità, rispetto al passato, delle misure di efficientazione aziendale, così come del resto ha fatto per la prima volta il contratto sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e uil del 24 aprile 2013.
Quanto alla questione concernente l'applicazione della agevolazione fiscale anche a patti aziendali precedenti all'emanazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e risalenti nel tempo (…) la circ. n. 15/2013 ha già chiarito che per i contratti sottoscritti in vigenza della previgente disciplina che prevedano l'erogazione di una retribuzione di produttività coincidente con una o entrambe le nozioni contenute del D.P.C.M., sarà possibile l'applicazione dell'agevolazione sin dal 1 gennaio del corrente anno.
In sostanza, in relazione a contratti aziendali – ed eventualmente a contratti territoriali – pregressi ma ancora in vigore, è possibile applicare l'agevolazione in esame a condizione di una rispondenza di tutte o alcune delle misure già contenute nei citati contratti con le previsioni del D.P.C.M. Ciò vale anche per i contratti che non abbiano istituito veri e propri premi di produttività o di rendimento, basati sul raggiungimento di obiettivi prefissati, fermo restando che al loro interno siano comunque presenti altre misure che siano risultate e che tuttora risultino idonee a sollecitare una maggiore efficientazione aziendale (non sembrano pertanto del tutto in linea con il nuovo quadro normativo quelle pattuizioni che, senza determinare alcuna modifica

all'organizzazione degli orari derivante dal CCNL applicato in azienda, si siano limitate ad introdurre mere maggiorazioni di compensi previsti da tale fonte). In tali casi pertanto, come chiarisce in parte la circ. n. 15/2013, è quindi determinante la coerenza dei contenuti di quei patti con le finalità individuate dal D.P.C.M.; è per tale motivo che occorre che l'autodichiarazione faccia riferimento alla conformità tra i vecchi contratti e la nuova disciplina. Quanto all'ultima questione sollevata, concernente l'indicatore quantitativo del miglioramento della produttività in senso lato, si ricorda anzitutto che la prima nozione di retribuzione di produttività contenuta nel D.P.C.M. Fa riferimento a voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività / redditività / qualità / efficienza / innovazione. Proprio il riferimento alla qualità o, ancor più, alla innovazione consente di sostenere che tali indicatori non costituiscono necessariamente una fotografia di un incremento del fatturato aziendale ma è sufficiente che siano comunque suscettibili di una contabilizzazione da parte dell'impresa. Ciò consente di dire che anche la modifica degli orari aziendali, in quanto oggettivamente identificabile e quantitativamente misurabile, può validamente rispondere alle citate condizioni di legge.

Durc e benefici normativi e contributivi – cause ostative

interpello n. 33 del 11 dicembre 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 689/1981; D.M. 24 ottobre 2007; D.L. n. 69/2013 (conv. da L. n. 98/2013)

- Corretta interpretazione del D.M. 24 ottobre 2007 recante le le modalità di rilascio, i contenuti analitici del documento unico di regolarità contributiva.
- Corretta individuazione dell'arco temporale di riferimento di non rilascio del durc in presenza delle cause ostative indicate nella tabella a di cui al medesimo decreto.

In sostanza la tabella a del decreto stabilisce che, in presenza di violazioni definitivamente accertate, l'impresa non possa ottenere il durc utile al godimento di benefici normativi e contributivi (v. art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006) per un determinato periodo di tempo, pari anche a 24 mesi. Tali periodi decorrono evidentemente dal momento in cui gli illeciti che ne costituiscono il presupposto sono definitivamente accertati. Così come chiarito da questo ministero con circ. n. 5/2008, pertanto, ai fini dell'impedimento al rilascio di un durc, dette violazioni devono essere state accertate con sentenza passata in giudicato ovvero con ordinanza ingiunzione (evidentemente non impugnata); viceversa, l'estinzione delle violazioni attraverso la procedura della prescrizione obbligatoria ovvero, per quanto concerne le violazioni amministrative, attraverso il pagamento in misura ridotta *ex* art. 16 della L. n. 689/1981 non integra il presupposto della causa ostativa.
Una volta esaurito il periodo di non rilascio del durc l'impresa potrà evidentemente tornare a godere di benefici normativi e contributivi, ivi compresi quei benefici di cui è ancora possibile usufruire in quanto non legati a particolari vincoli temporali.
In tal senso e a titolo esemplificativo sarà possibile godere di eventuali benefici legati alla corresponsione di premi di risultato laddove il termine per l'effettiva erogazione – liberamente scelto dal datore di lavoro e, dunque, non soggetto a decadenze (in quanto, ad esempio, non sia contrattualmente previsto che i premi vadano corrisposti entro una determinata data) – ricada in un periodo di assenza di una causa ostativa al rilascio del durc, ai sensi dell'allegato a dell'art. 9 del D.M. 24 ottobre 2007.
Viceversa non sarà possibile usufruire per tutto il periodo di non rilascio del durc di benefici concernenti ad esempio l'abbattimento degli oneri contributivi nei confronti dell'INPS nel caso in cui gli stessi vengano assolti in base a scadenze legali mensili. Va infatti chiarito che, trattandosi di agevolazioni correlate ad un preciso termine di fruizione, la regolarità contributiva deve sussistere con riferimento al mese dell'erogazione ovvero al periodo temporale all'interno del quale si colloca l'erogazione prevista dalla normativa di riferimento che, per ciascun periodo retributivo, legittima il datore di lavoro a fruire dell'agevolazione. Pertanto ove la richiesta di rimborso o di fruizione dell'agevolazione venga effettuata in un momento successivo rispetto a quelli sopra definiti, la verifica da parte dell'INPS, chiamato a riconoscere l'agevolazione, deve continuare a riferirsi all'arco temporale in cui l'agevolazione stessa avrebbe dovuto essere fruita.
Appare da ultimo opportuno ricordare alcune novità introdotte dall'art. 31 del D.L. n. 69/2013 (conv. da L. n. 98/2013).
In particolare, ai sensi del comma 8 ter del citato articolo, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale e per finanziamenti e sovvenzioni previsti dalla normativa dell'unione europea, statale e regionale, il documento unico di regolarità contributiva (durc) ha validità di centoventi giorni dalla data del rilascio.

Sul punto, fermo restando quanto sopra chiarito, va specificato che l'eventuale sospensione del durc e quindi dei benefici normativi e contributivi in forza di una causa ostativa al suo rilascio opererà necessariamente a far data dalla scadenza dei 120 giorni di un eventuale documento unico rilasciato in precedenza per la stessa finalità.
Va inoltre chiarito che la disciplina delle c.d. Cause ostative al rilascio del durc trova applicazione anche per i documenti acquisiti d'ufficio dalle pubbliche amministrazioni procedenti le quali, ai sensi del successivo comma 8 quater, ai fini dell'ammissione delle imprese di tutti i settori ad agevolazioni oggetto di cofinanziamento europeo finalizzate alla realizzazione di investimenti produttivi, (…) anche per il tramite di eventuali gestori pubblici o privati dell'intervento interessato sono tenute a verificare, in sede di concessione delle agevolazioni, la regolarità contributiva del beneficiario, acquisendo d'ufficio il durc.
In tal caso dette amministrazioni dovrebbero attivare i controlli, eventualmente a campione (v. Ml lett. Circ. 12 maggio 2010, prot. N. 8667)

Accordo di ristrutturazione del debito (art. 182 bis, l.f.) E contributo di ingresso mobilità

interpello n. 34 del 11 dicembre 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 223/1991

- Corretta interpretazione dell'art. 3, comma 3, L. n. 223/1991, nella parte in cui dispone l'esenzione, per le imprese sottoposte a procedure concorsuali, dal versamento del contributo d'ingresso dovuto per ciascun lavoratore collocato in mobilità ai sensi dell'art. 5, comma 4, della citata legge.
- Se anche l'ipotesi di accordo di ristrutturazione del debito stipulato ai sensi dell'art. 182 bis della legge fallimentare, da imprese che nel corso del trattamento di CIGS abbiano necessità di attivare la procedura di mobilità di cui all'art. 4 della L. n. 223/1991, possa essere assimilata alle fattispecie previste dall'art. 3 comma 3 citato, ai fini dell'esenzione dal versamento contributivo in esame.

Sembra possibile una assimilazione dell'istituto della ristrutturazione del debito con quelli di cui all'art. 3, comma 3, della L. n. 223/1991 ai fini dell'esonero dal versamento del contributo di cui all'art. 5, comma 4 della medesima legge, atteso peraltro che tale esonero svolge, in tutte le ipotesi contemplate, la finalità di non incidere ulteriormente sulle situazioni di crisi delle imprese assoggettate alle procedure in questione.

Agevolazioni L. n. 407/1990 e assunzione di lavoratori in sostituzione

interpello n. 29 del 2 dicembre 2014

ANISA (associazione nazionale delle imprese di sorveglianza antincendio)

L. n. 604/1966; L. n. 407/1990; L. n. 92/2012

- Riconoscimento delle agevolazioni di cui all'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990;
- Quale sia la corretta interpretazione della locuzione in sostituzione contenuta nella norma, ponendo altresì la questione circa l'applicabilità di quest'ultima nelle ipotesi di dimissioni del lavoratore e di risoluzione consensuale *ex* art. 7, L. n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 40, L. n. 92/2012;

Alla luce di una interpretazione sistematica si ritiene che la violazione del sopraindicato diritto di precedenza e la conseguente esclusione dal beneficio contributivo, ex art. 8, comma 9, possano essere fatte valere esclusivamente con riferimento alle assunzioni effettuate per la medesima qualifica e per mansioni sostanzialmente analoghe e non invece per qualifiche o mansioni diverse, in quanto solo nel primo caso si realizza una effettiva sostituzione del lavoratore.

Per quanto concerne il secondo quesito, circa l'applicabilità dell'art. 8, comma 9, nelle ipotesi di dimissioni del lavoratore e di risoluzione consensuale *ex* art. 1, comma 40, L. n. 92/2012, si fa presente che lo stesso art. 8 limita la perdita del beneficio contributivo nei confronti di quei datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti la nuova assunzione, abbiamo effettuato recessi unilaterali o sospensione dei rapporti di lavoro nell'interesse dell'impresa, con esclusione dei casi di cessazione del rapporto verificatisi a seguito di dimissioni o risoluzione consensuale o per cause imputabili al lavoratore (giusta causa o giustificato motivo soggettivo).

In definitiva, si ritiene possibile fruire delle agevolazioni contributive in argomento nelle ipotesi di dimissioni del lavoratore nonché di risoluzione consensuale del rapporto, anche qualora queste ultime siano così definite a seguito della procedura ex art. 7, L. n. 604/1966.

Società sottoposte a procedure concorsuali rimborso quote tfr

interpello n. 33 del 17 dicembre 2014

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

art. 2120 c.c.; R.D. N. 267/1942; L. n. 464/1972; L. n. 223/1991; L. n. 291/2004

- possibilità di richiedere il rimborso delle quote di trattamento di fine rapporto maturate durante il periodo di cassa integrazione straordinaria per le società sottoposte alle procedure concorsuali e per quelle di cui all'art. 1, L. n. 291/2004, a prescindere dal rispetto dei termini di decadenza previsti dall'art 5, comma 6, L. n. 223/1991, nonché dai periodi di eventuale interruzione del flusso di cassa integrazione per ripresa dell'attività lavorativa.
- maturazione o meno del tfr *ex* art. 2120 c.c. Dopo la sentenza di fallimento, laddove trovi applicazione l'art. 86 del R.D. N. 267/1942 e il lavoratore fruisca del trattamento straordinario di integrazione salariale.

si richiama quanto chiarito dall'INPS con circ. n. 141/1992 secondo la quale, per i periodi di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale nei confronti di aziende sottoposte a procedure concorsuali, *ex* art. 3 della L. n. 223/1991, il diritto al rimborso delle quote di tfr matura ai sensi dell'art. 2, comma 2, della citataL. n. 464, in considerazione del fatto che la concessione stessa presuppone la continuità dei rapporti di lavoro.
Qualora le imprese di cui sopra collochino in mobilità i propri dipendenti fuori dai limiti temporali indicati all'art. 5, comma 6, resta comunque fermo il diritto al rimborso delle quote di tfr maturate durante il periodo di concessione ex art. 3 della medesima legge, tenuto conto che gli effetti della decadenza sopra citati non possono estendersi oltre le ipotesi espressamente previste, ovvero quelle di cui agli artt. 1 e 2, della L. n. 223/1991 (INPS circ. n. 103/1995).
La disposizione di cui all'art. 5 citato riveste, infatti, natura sanzionatoria e deroga alla regola generale sancita dall'art. 2, comma 2, L. n. 464/1972, perseguendo la propria finalità solo laddove sia applicata ai casi di crisi con prosecuzione dell'attività aziendale e pertanto non potrà essere applicata al di là dei casi espressamente previsti; di conseguenza l'effetto decadenziale non potrà esplicarsi con riferimento ai casi di trattamento di integrazione salariale concesso ai sensi dell'art. 3 della L. n. 223/1991.
Si ritiene tuttavia che la proroga per il secondo anno della crisi aziendale per cessazione di attività debba essere ricompresa nei casi indicati dall'art. 5, comma 6, in quanto la fonte normativa per l'approvazione dei programmi di crisi per cessazione di attività si rinviene nell'art. 1 della medesima L. n. 223/1991, mentre l'art. 1 della L. n. 291/2004 si limita a disciplinare la proroga per il secondo anno di una fattispecie prevista dalla L. n. 223/1991; la crisi per cessazione di attività costituisce, infatti, una fattispecie della causale di intervento per crisi aziendale.
In ordine ai periodi di eventuale interruzione del flusso di cassa integrazione salariale, appare opportuno invece ricordare che anche con riferimento alle imprese sottoposte a procedure concorsuali la ripresa dell'attività lavorativa può considerarsi quale evento interruttivo della sospensione, derivandone dunque l'impossibilità di ascrivere le quote di tfr a carico della CIGS (cfr. INPS mess. N. 14963/2010).
Per quanto concerne la terza questione, si evidenzia che alla dichiarazione di fallimento non necessariamente consegue la cessazione del rapporto di lavoro, ma questa ha luogo solo laddove il curatore ritenga che non sia possibile, nemmeno in parte, la continuazione dell'attività dell'impresa. In quest'ultima ipotesi non sembra dunque che possano maturare ulteriori quote di trattamento di fine rapporto.

Diversamente, nel caso di richiesta del trattamento straordinario di integrazione salariale concesso ai sensi dell'art. 3 della L. n. 223/1991, sussiste la continuazione reale e non fittizia del rapporto di lavoro con l'impresa fallita fino al termine di concessione del trattamento stesso. Nel corso del periodo di fruizione della CIGS si ritiene pertanto che continuino a maturare le quote di tfr in applicazione dei principi sopra enucleati con riferimento alle società sottoposte a procedure concorsuali.

Sgravi contributivi legati a nuove assunzioni incremento occupazionale netto

interpello n. 34 del 17 dicembre 2014

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 92/2012; D.L. n. 76/2013, conv. da L. n. 99/2013

- Requisito dell'incremento occupazionale netto quale condizione necessaria per fruire di sgravi contributivi legati a nuove assunzioni.
- Se in tutte le ipotesi di concessione di benefici previsti dalla legislazione nazionale, ai fini della maturazione del diritto, l'incremento occupazionale dei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata possa essere verificata, tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi, e non la forza lavoro stimata al momento dell'assunzione.

Ai fini della risoluzione del quesito occorre dunque verificare i contenuti della disciplina comunitaria in materia e delle relative interpretazioni fornite dalla corte di giustizia.
Per quanto concerne la prima va anzitutto ricordato che:
- il punto 17 degli orientamenti in materia di aiuti all'occupazione (g.u. 1995, c 334, pag. 4), così recita: () è opportuno precisare che per creazione di posti di lavoro deve intendersi creazione netta, vale a dire comportante almeno un posto supplementare rispetto all'organico (calcolato come media su un certo periodo) dell'impresa in questione. La semplice sostituzione di un lavoratore senza ampliamento dell'organico, e quindi senza creazione di nuovi posti di lavoro, non rappresenta una creazione effettiva di occupazione;
- secondo la disciplina comunitaria degli aiuti di stato alle piccole e medie imprese (g.u. 1996, c 213, pag. 4), alla nota a piè di pag. 8, punto 3.2, il numero di dipendenti occupati è calcolato in unità di lavoro-anno (ula) ed è pari al numero di dipendenti a tempo pieno durante un anno, conteggiando il lavoro a tempo parziale o il lavoro stagionale come frazioni di ula.
Risolutiva della questione è tuttavia la sentenza della corte di giustizia del 2 aprile 2009, relativa al procedimento n. C 415/07, che ha espressamente stabilito che gli orientamenti in materia di aiuti a favore dell'occupazione devono essere interpretati, per quanto attiene alla verifica della sussistenza di un aumento del numero di posti di lavoro, nel senso che si deve porre a raffronto il numero medio di ula dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ula dell'anno successivo all'assunzione.
Il principio espresso dalla sentenza della corte di giustizia sopra citata porta dunque alla conclusione secondo cui l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione stimata e dunque teorica.
Pertanto, in tutte le ipotesi di concessione di benefici previsti dalla legislazione nazionale, ai fini della maturazione del diritto, l'incremento occupazionale dei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro stimata al momento dell'assunzione.
Per tale motivo, i benefici potranno essere fruiti:
- sin dal momento dell'assunzione, qualora dal calcolo stimato della forza occupazionale dei 12 mesi successivi emerga un incremento (v. INPS circ. n. 111/2013), salvo verificare la legittimità del beneficio al termine del periodo stesso;

- al termine dei 12 mesi qualora il datore di lavoro verificasse, solo in quel momento, l'incremento occupazionale effettivo.

In conclusione, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di ula, l'incentivo va riconosciuto per l'intero periodo previsto e le quote mensili eventualmente già godute si consolidano; in caso contrario, l'incentivo non può essere riconosciuto e occorre procedere al recupero di tutte le quote di incentivo eventualmente già godute.

Sgravio contributivo sulle retribuzioni di produttività per i dirigenti

interpello n. 2 del 12 gennaio 2015

FederManager

D.M. 14 febbraio 2014

- disciplina dello sgravio contributivo applicabile alle retribuzioni di produttività di cui all'art. 2, D.M. 14 febbraio 2014.
- possibilità che di tale agevolazione possano fruire anche i lavoratori rientranti nella "*categoria dei dirigenti*".

in ordine alla questione circa l'applicabilità dello sgravio contributivo ai lavoratori rientranti nella "categoria dei dirigenti", si evidenzia che nella vigente normativa non sembrano riscontrarsi disposizioni che escludano tale categoria di prestatori dall'agevolazione; peraltro, anche dall'esame delle norme di cui al citato Decreto non si rinvengono disposizioni ostative ad un'interpretazione estensiva ai fini della concessione del beneficio ai suddetti lavoratori in quanto il reddito, come detto, non costituisce un limite per l'accesso all'agevolazione.
Sotto un profilo più generale, del resto, si può osservare che il dirigente ricopre un ruolo strategico in funzione del miglioramento della produttività e di ogni altro fattore utile alla competitività dell'azienda e pertanto una parte della quota retributiva allo stesso spettante va ad incidere sui fattori summenzionati, ovvero sugli "incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa", utili per la fruizione del beneficio contributivo.".

Benefici economici e contributivi – cause ostative

interpello n. 03 del 6 marzo 2015

Unione Nazionale Istituti di Vigilanza

Legge n. 92/2012

se gli incentivi previsti dalla disposizione normativa sopra citata per le assunzioni di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità spettino anche nei seguenti casi:

- nei confronti di imprese per cui è stato omologato un accordo di ristrutturazione dei debiti di cui all'art. 182 bis, L. fallimentare;
- ad imprese che, a seguito di licenziamenti collettivi effettuati per crisi aziendale, intendono assumere gli stessi lavoratori licenziati per cui vige il diritto di precedenza anche dopo i successivi sei mesi dalla data di licenziamento, in virtù di accordi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL di categoria;
- per imprese che, in caso di cambio appalto per servizi identici e ripetitivi, non procedono all'assunzione dei lavoratori già occupati da altra impresa in conformità alla clausola sociale prevista dal CCNL di categoria.

laddove le imprese intendano assumere i medesimi lavoratori licenziati per crisi aziendale, in violazione di un diritto di precedenza contemplato dal CCNL di categoria anche dopo i successivi sei mesi dalla data del licenziamento previsti dalla legge non possano fruire degli incentivi in argomento in quanto si tratterebbe di assunzioni disposte in violazione di un preesistente obbligo contrattuale.

Analogamente costituisce violazione di un precedente obbligo stabilito dal CCNL di categoria la fattispecie prospettata dall'istante, ovvero qualora l'impresa, nel caso di cambio appalto, non proceda alla assunzione dei lavoratori già occupati da altra impresa.

La disciplina sopra richiamata trova applicazione, peraltro, anche nelle ipotesi in cui l'azienda abbia sottoscritto un accordo di ristrutturazione dei debiti ex art. 182 bis L.F. debitamente omologato dal Tribunale.".

Benefici contributivi settore agricolo

interpello n. 8 del 24 marzo 2015

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

D.Lgs. n. 375/1993

- applicabilità dell'art. 20, comma 2, D.Lgs. n. 375/1993, secondo il quale "*le agevolazioni contributive previste dalla legge sono riconosciute ai datori di lavoro agricolo che applicano i contratti collettivi nazionali di categoria, ovvero i contratti collettivi territoriali ivi previsti*".
- chiarimenti in ordine al diritto a tali benefici in base a quanto prevede l'art. 1, commi 1175 e 1176, della L. n. 296/2006, secondo il quale "*a decorrere dal 1° luglio 2007 i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*".

Con specifico riferimento al settore agricolo, i benefici riconosciuti dal D.Lgs. n. 375/1993 sono subordinati alla applicazione dei "*contratti collettivi nazionali di categoria, ovvero dei contratti collettivi territoriali ivi previsti*".

In relazione a tale disposizione non può tuttavia non incidere anche la successiva L. n. 296/2006.

Ciò che va evidenziato è infatti l'individuazione, da parte della legge del 2006, di quali contratti collettivi applicare, ossia di quelli "*stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*". Tale elemento, sebbene contenuto in una disposizione successiva a quella del 1993 e sebbene sia di carattere generale, appare di assoluto rilievo dal momento che introduce nell'ordinamento **il principio secondo cui solo i datori di lavoro che garantiscono quelle tutele minime previste dalla contrattazione collettiva in questione sono "meritevoli" di godere di benefici "normativi e contributivi"**.

Premesso quanto sopra e tenuto conto che già la legislazione del 1993 introduce, quale condizione necessaria per il godimento delle agevolazioni contributive ivi previste, il rispetto della contrattazione collettiva, si ritiene che una valutazione complessiva del quadro ordinamentale impone di interpretare tale legislazione nel senso che detta contrattazione è quella promanante dalle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.".

Personale con funzioni centrali di supporto alla distribuzione del gas

interpello n. 12 del 17 aprile 2015

Federutility (Federazione sindacale Vettori e Servizi per la Mobilità

D.Lgs. n. 181/2000; Legge n. 92/2012; Decreto del Ministero dello sviluppo economico e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 21 aprile 2011;

- corretta individuazione del campo di applicazione della disciplina concernente la tutela occupazionale del settore di riferimento, contemplata dal Decreto del Ministero dello sviluppo economico e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 21 aprile 2011, in caso di nuovi affidamenti delle concessioni di distribuzione del gas che prevedono il passaggio di personale dal gestore uscente al gestore subentrante.
- se il personale che svolge funzioni centrali di supporto all'attività di distribuzione del gas, oggetto della tutela occupazionale di cui all'art. 2, comma 1, del medesimo Decreto, possa essere individuato mediante lo stesso criterio utilizzato dall'art. 1 per inquadrare il personale che espleta funzioni operative.

A fronte del quadro regolatorio predisposto dal D.M., in risposta al primo quesito, si ritiene che **il criterio relativo alla titolarità del rapporto di lavoro utilizzato per il personale operativo possa trovare applicazione anche nei confronti del personale di staff**, con la conseguenza che di tale personale verrebbe tutelato non soltanto quello alle dirette dipendenze della società concessionaria, ma anche quello dipendente da una società da essa interamente controllata o dalla sua controllante, purché al 100%.
In considerazione della *ratio* delle disposizioni di cui al predetto D.M., al fine di estendere la tutela occupazionale al personale di staff, appare tuttavia necessario che si riscontri, tenuto conto delle modalità organizzative aziendali, una effettiva concentrazione delle funzioni centrali nella società capogruppo o in società del gruppo specializzate.
Riguardo alla seconda problematica, si sottolinea che la tutela occupazionale in argomento viene attuata mediante il passaggio diretto ed immediato del personale sia operativo che di staff, per quota parte, dal gestore uscente a quello subentrante, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro e salvo espressa rinuncia degli interessati, con salvaguardia delle condizioni economiche individuali pregresse (cfr. art. 2 , comma 1).
In tale fattispecie, verificandosi un **passaggio diretto ed immediato di personale**, verrebbe meno il presupposto fondamentale per il riconoscimento dell'ASpI, ovvero lo stato di disoccupazione di cui all'art. 1, comma 2 lett. c), D.Lgs. n. 181/2000, con conseguente esclusione dell'obbligo di versamento del contributo di licenziamento. L'art. 2, comma 31, Legge n. 92/2012, infatti, prevede l'obbligo datoriale di corrispondere il c.d. contributo di licenziamento "nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'Aspi".
Si ritiene che le suddette causali vadano identificate negli eventi di **disoccupazione involontaria** a far data dal 1° gennaio 2013 ex art. 2, comma 4, Legge n. 92/2012, ai sensi del quale l'ASpI viene riconosciuta ai lavoratori che abbiamo perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino i seguenti requisiti: siano in stato di disoccupazione ex art. 1, comma 2 lett. c), D.Lgs. n. 181/2000, possano far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.
La disposizione citata vale, dunque, ad esonerare i datori di lavoro dal pagamento del contributo addizionale ASpI per l'estinzione dei rapporti di lavoro cui non consegue uno stato di disoccupazione in ragione della contestuale riassunzione del personale da parte dell'impresa subentrante.".

Concessione benefici contributivi di cui alla L. 407 del 1990 – passaggio appalto imprese di pulizie

interpello n. 20 del 20 luglio 2015

Confapi

L. n. 407/1990; L. n. 92/2012

possibilità – nelle ipotesi di cambio appalto – di beneficiare delle agevolazioni contributive di cui all'art. 8, comma 9, **L. n. 407/1990**, in relazione alle nuove assunzioni effettuate dall'azienda cedente l'appalto entro sei mesi dalla cessazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti della medesima azienda impiegati nell'appalto.

Occorre soffermarsi sulla fattispecie del cambio appalto disciplinata principalmente nell'ambito della contrattazione collettiva, laddove alcuni accordi (v. ad es. contratto collettivo Servizi di pulizie/Multi servizi) obbligano l'impresa appaltatrice che subentra nell'appalto a riassumere il personale già in forza presso il precedente appaltatore (v. ML interpello n. 22/2012), con ciò escludendo tali assunzioni da eventuali agevolazioni in quanto effettuate in "*attuazione di un obbligo preesistente*" sancito da clausole contrattuali (art. 4, comma 12 lett. a), L. n. 92/2012).

Diversamente, con riferimento alle assunzioni di nuovo personale da parte dell'azienda cedente, anche se effettuate entro sei mesi dalle cessazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti di quest'ultima in conseguenza del cambio appalto, si ritiene possano trovare applicazione i benefici di cui all'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990.

Ciò nella misura in cui l'effettiva riassunzione dei lavoratori da parte dell'azienda subentrante comporti il "superamento" dei diritti di precedenza nei confronti dell'impresa cedente che ha operato la riduzione del personale. Resta fermo che l'accesso ai benefici è altresì subordinato al rispetto delle condizioni speciali di esclusione poste dalle disposizioni incentivanti e delle altre condizioni generali poste dall'art. 4, comma 12, della L. n. 92/2012.".

Esonero contributivo ed operazioni societarie

interpello n. 25 del 5 novembre 2015

Associazione Nazionale delle Imprese di Sorveglianza Antincendio (A.N.I.S.A.),

Legge n. 190/2014

- corretta interpretazione dell'art. 1, comma 118, Legge n. 190/2014, concernente l'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2015.
- se ai sensi della disposizione citata nelle ipotesi di operazioni societarie, quali ad esempio la fusione, la società incorporante possa fruire del suddetto esonero, laddove l'operazione stessa venga posta in essere nell'anno 2016.

"…Ciò premesso, si fa presente che per quanto concerne la fattispecie della fusione per incorporazione appare possibile richiamare il disposto di cui all'art. 2112 c.c., comma 1, ai sensi del quale "si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata (…) che conserva nel trasferimento la propria identità", a prescindere dal negozio giuridico utilizzato (v. cfr. Cass. civ., Sez. Lav., n. 17418/2005); il comma 5 della medesima norma precisa, inoltre, che i rapporti di lavoro con il cedente proseguono ope legis con il cessionario senza soluzione di continuità ed i lavoratori conservano tutti i diritti ad essi connessi (cfr. ML interpello n. 20/2010).

Con specifico riferimento alla fruizione degli sgravi contributivi previsti dall'art. 1, comma 118, Legge n. 190/2014, nei casi sopra descritti, in assenza di una interruzione dei rapporti di lavoro assistiti da incentivo, non mutano, in conseguenza di eventuali procedure di fusione o incorporazione, i requisiti ab origine legittimanti la fruizione dello stesso.

Alla luce delle osservazioni svolte, in risposta al quesito avanzato, si ritiene pertanto che il cessionario incorporante abbia il diritto di continuare a beneficiare dell'esonero contributivo già riconosciuto alla società incorporata nel corso dell'anno 2015, limitatamente alla parte residua sino alla scadenza del termine legale dei trentasei mesi.".

Esonero contributivo triennale – gruppi parlamentari

interpello n. 30 del 16 dicembre 2015

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro,

Legge n. 190/2014

- corretta interpretazione dell'art. 1, comma 118, Legge n. 190/2014, concernente l'esonero contributivo per nuove assunzioni a tempo indeterminato.
- se il suddetto esonero possa essere riconosciuto in favore dei gruppi parlamentari costituiti presso la Camera dei deputati e il Senato della Repubblica, nel caso in cui l'assunzione del lavoratore a tempo indeterminato sia effettuata nel corso dell'anno 2015.

Non sembrano sussistere ostacoli al riconoscimento dell'esonero in questione anche in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato da parte dei Gruppi parlamentari.

Esonero contributivo per lavoratore-pensionato

interpello n. 4 del 20 gennaio 2016

Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro

L. n. 190/2014

- corretta interpretazione dell'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014, concernente l'esonero contributivo previsto in favore dei datori di lavoro che abbiano effettuato nuove assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2015;
- se il suddetto beneficio possa essere riconosciuto anche in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratore percettore di trattamento pensionistico, con riferimento al quale non viene concessa alcuna ulteriore agevolazione contributiva

la lettera dell'art. 1 comma 118 non circoscrive la platea dei lavoratori per i quali è possibile godere dell'esonero contributivo a coloro che non percepiscono un trattamento pensionistico.

Si ritiene pertanto che, in assenza di una preclusione espressa da parte del Legislatore, l'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori già percettori di trattamento pensionistico possa rientrare nel campo di applicazione della disposizione di cui all'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014."

Contratti a termine – diritto di precedenza ed esonero contributivo

interpello n. 7 del 12 febbraio 2016

Confindustria

D.Lgs. n. 81/2015; D.Lgs. n. 150/2015

- corretta interpretazione dell'art. 24, D.Lgs. n. 81/2015 concernente l'esercizio del diritto di precedenza nell'ambito della disciplina del contratto a tempo determinato nonché dell'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 in ordine all'esonero contributivo per un arco temporale di 36 mesi nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato.
- se il datore di lavoro possa fruire dell'esonero summenzionato ai fini dell'assunzione/ trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro nell'ipotesi in cui un altro lavoratore cessato da un contratto a termine o con contratto a termine ancora in corso non abbia esercitato il diritto di precedenza prima dell'assunzione stessa.

In considerazione del fatto che il diritto di precedenza viene esercitato previa manifestazione espressa per iscritto da parte del lavoratore, si deve ritenere che, in mancanza o nelle more della stessa, il datore di lavoro possa legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere. Ciò, evidentemente, sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a sei mesi sia cessato, che nel caso in cui il contratto a termine, una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso. Resta fermo, anche in relazione al godimento dell'esonero contributivo di cui alla L. n 190/2014, il rispetto delle condizioni già previste all'art. 4, comma 12, L. n. 92/2012 e oggi contenute nell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, secondo quanto già chiarito dall'INPS con circ. n. 17/2015. Al riguardo, alla luce delle considerazioni suesposte e con specifico riferimento al diritto di precedenza previsto in favore dei lavoratori a tempo determinato, la condizione di cui all'art. 31, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2015 trova quindi applicazione solo qualora il lavoratore abbia manifestato per iscritto la volontà di avvalersi di tale diritto."

Contributo di assistenza contrattuale

interpello n. 18 del 20 maggio 2016

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

L. n. 296/2006

- corretta interpretazione dell'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006, concernente il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi.
- se il mancato versamento del contributo di assistenza contrattuale da parte di imprese non iscritte alla associazione di categoria firmataria del contratto collettivo di riferimento possa intendersi quale mancata osservanza delle disposizione di cui all'articolo sopra citato e, per l'effetto, configurarsi come motivo ostativo alla concessione dei citati benefici.

il c.d. contributo di assistenza contrattuale consiste in un onere economico talora richiesto da organizzazioni sindacali "*per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro*" (v. art. 40 CCNL Commercio). Il contributo si qualifica pertanto come elemento rientrante nella parte obbligatoria del contratto collettivo e **non nella parte economica e normativa**, quest'ultima notoriamente volta a disciplinare i rapporti individuali di lavoro (cfr. ad es. Cass. Civ. sez. lavoro, 15 gennaio 2003, n. 530). Da ciò deriva l'assenza di un obbligo di versare tale contributo ai fini ai fini di quanto stabilito dall'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006.
In definitiva, quindi, in risposta al quesito avanzato, la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalle disposizioni di legge non può essere negata all'impresa non iscritta all'associazione firmataria del CCNL che intende applicare, qualora la stessa non abbia provveduto al versamento del contributo di assistenza contrattuale."

Applicazione agli studi professionali dell'incentivo giovani genitori

interpello n. 16 del 20 maggio 2016

Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro

D.M. 19 novembre 2010

concessione dell'incentivo c.d. giovani genitori, previsto dall'art. 2, comma 1, D.M. 19 novembre 2010 anche in favore degli studi professionali.

si ritiene possibile utilizzare una nozione di imprenditore/datore di lavoro intesa in senso ampio, ovvero connessa a "*qualunque soggetto che svolge attività economica e che sia attivo in un determinato mercato*", a prescindere dalla forma giuridica assunta, ricomprendendo conseguentemente anche gli studi professionali tra i possibili beneficiari dell'incentivo giovani genitori (cfr. sent. Corte di Giustizia del 16 ottobre 2003 – causa C/32/02; Direttiva Ue 98/59/CE; risposte ad interpello ML nn. 10 e 33/2011)."

Contratti di prossimità

interpello n. 8 del 12 febbraio 2016

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro (ANCL)

D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n.148/2011); L. n. 296/2006; L. n. 338/1989; L. n. 549/1995; D.L. n. 138/2011; D.L. n. 338/1989

- corretta interpretazione dell'art. 8, D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n.148/2011), concernente il sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità.
- se i livelli retributivi fissati dai contratti di prossimità possano costituire base imponibile anche in deroga ai minimali contributivi sanciti dall'art. 1, D.L. n. 338/1989.

Nell'elenco in questione, oltre l'assenza di un espresso riferimento al trattamento retributivo minimo, rispetto al quale opera comunque un limite inderogabile di rilievo costituzionale dettato dell'art. 36, va evidenziato come l'art. 8 del D.L. n. 138/2011 non preveda, tra i possibili contenuti delle "specifiche intese" aziendali o territoriali, la determinazione dell'imponibile contributivo; senza contare che tali intese esplicano i propri effetti esclusivamente tra le parti e non possono quindi interessare gli Istituti previdenziali quali soggetti creditori della contribuzione. Sulla materia si è espressa anche la Corte di Cassazione, affermando che "una retribuzione (…) imponibile non inferiore a quella minima (è) necessaria per l'assolvimento degli oneri contributivi e per la realizzazione delle finalità assicurative e previdenziali, (in quanto), se si dovesse prendere in considerazione una retribuzione imponibile inferiore, i contributi determinati in base ad essa risulterebbero tali da non poter in alcun modo soddisfare le suddette esigenze" (Cass. Sez. Un. civ. n. 11199/2002).

In merito alla seconda problematica occorre richiamare l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 che richiede, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi, non solo il possesso del DURC e l'osservanza "degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali (…) comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", ma anche il rispetto degli "altri obblighi di legge".
Ciò sta a significare che, qualora non si rispettino gli obblighi relativi alla determinazione della retribuzione imponibile indicati dalle L. n. 338/1989 e n. 549/1995, rispetto ai quali un contratto di prossimità non può validamente derogare, sarà evidentemente negata anche la fruizione dei benefici normativi e contributivi."

Principi generali di fruizione degli incentivi

interpello n. 3 del 29 maggio 2018,

Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro

Art. 31, comma 1, lettere *e)* ed *f)* del D.Lgs. n. 150/2015.

Se la **condizione dell'incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata**, fermo restando la presenza degli altri requisiti stabiliti dalle singole disposizioni per la fruibilità degli incentivi di legge, **debba essere riferita all'impresa utilizzatrice ovvero all'Agenzia per il lavoro** in caso di assunzione di lavoratori in somministrazione.

appare conforme ai principi generali di cui alle lettere *e)* ed *f)* dell'articolo 31 del d.lgs. n. 150/2015 e all'orientamento già espresso da questo Ministero con la risposta ad interpello n. 23/2016 ritenere che, **in caso di assunzione di un lavoratore in somministrazione, la condizione dell'incremento occupazionale netto sulla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti sia riferita all'impresa utilizzatrice**, al fine di ottenere i benefici economici legati all'assunzione e sempre che ricorrano i requisiti stabiliti dalle specifiche normative per la fruibilità degli incentivi.

Contratti di prossimità

interpello n. 5 dell'11 luglio 2019

UNISIN (Unità Sindacale FALCRI-SILCEA-SINFUB)

legge n. 232/2016

procedura di esodo incentivato con riscatto diretto a carico del datore di lavoro dei periodi contributivi aggiunti idonei al conseguimento del dititto alla pensione anticipata o di vecchiaia, ai sensi dell'art. 1, commi 234 e 237, della legge n. 232/2016.

"In termini generali occorre considerare che il riscatto ai fini pensionistici è un istituto attivabile a discrezione del diretto interessato, con onere a proprio carico, per valorizzare ai fini pensionistici determinati periodi espressamente previsti dalla legge e scoperti da contribuzione.
Il riscatto, in quanto tale, ha dunque natura di vero e proprio negozio bilaterale, i cui effetti giuridici discendono dalla volontà di entrambe le parti (ente previdenziale e assicurato).
Tale operazione è attivata previa presentazione di apposita domanda del lavoratore interessato, da cui prende avvio il procedimento amministrativo rivolto all'accertamento dei requisiti di legge e che si conclude con una proposta di riscatto da parte dell'Istituto previdenziale. La successiva accettazione dell'interessato è rimessa alla preventiva valutazione da parte di quest'ultimo in ordine alla convenienza dell'operazione, anche in ragione dell'entità dell'onere quantificato….
….Dagli elementi innanzi esposti si evince che la disciplina oggetto del presente interpello ha inteso riconoscere al datore di lavoro la facoltà di attivare la relativa procedura, la cui concreta attuazione trova tuttavia nell'accordo (collettivo) di esodo lo strumento con cui individuare, sulla base di appositi criteri, i lavoratori interessati.
Sussiste invece l'obbligo per il datore di lavoro, una volta completata tale procedura, di eseguire il pagamento dei relativi oneri ai fini del riconoscimento dell'assegno straordinario in concomitanza con la risoluzione del rapporto di lavoro.".

CIGS ai lavoratori con contratto di apprendistato qualificante

interpello n. 32 del 5 novembre 2007

Fisascat CISL (federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali affini e del turismo)

L. n. 25/1955; D.Lgs. n. 276/2003

Riconoscimento della cassa integrazione guadagni straordinaria ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato ai sensi degli artt. 47 ss. Del D.Lgs. n. 276/2003

Il quesito si fonda sul duplice presupposto che il trattamento straordinario di integrazione salariale è stato riconosciuto dall'INPS, con circ. n. 107/2006 emessa in ottemperanza a sentenza del t.a.r. Del Lazio n. 8138/2005, ai dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e che tale tipologia contrattuale, di fatto, è stata sostituita dal nuovo contratto di apprendistato. A tal proposito, acquisito il parere della direzione generale degli ammortizzatori sociali, della direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e dell'INPS, si espone quanto segue. In primo luogo è opportuno considerare, come peraltro ribadito dalla prassi di questo ministero con circ. n. 31/2004 e n. 40/2004, che l'apprendistato disciplinato dal D.Lgs. n. 276/2003 è l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo attualmente esistente ed è destinato ad esaurire l'ambito di operatività un tempo riservato al contratto di formazione e lavoro. Per quanto concerne le disposizioni previdenziali previste per il nuovo contratto di apprendistato l'art. 53, comma 4, D.Lgs. Cit., statuisce che continua a trovare applicazione la precedente disciplina previdenziale e assistenziale di cui allaL. n. 25/1955 e ss. Mm. 2 andando ad esaminare in particolare l'art. 21 di tale legge si può osservare che nell'elenco delle forme di previdenza ed assistenza applicabili al lavoratore apprendista non rientra la tipologia delle integrazioni salariali. Sulla materia, poi, sono intervenute sia la corte costituzionale che, con ordinanza n. 411/1987, ha dichiarato l'inammissibilità della questione di legittimità della normativa disciplinante la cassa integrazione nella parte in cui non contempla gli apprendisti tra i beneficiari della stessa, sia la corte di cassazione (cass. Civ., sez. Lav., n. 8229/1994) che ha escluso l'integrazione salariale per gli apprendisti in ragione del fine formativo perseguito dal contratto stesso che mal si concilia e non può essere perseguito con la sospensione dell'attività produttiva dell'impresa. Del resto, a ben guardare le motivazioni addotte a sostegno dell'applicazione del regime delle integrazioni salariali ai contratti di formazione e lavoro nella sentenza del tar Lazio n. 8138/2005, sopra citata, appare evidente come il giudice amministrativo parta dal presupposto che per tali contratti non vi sia disciplina specifica in materia e che quindi, in carenza di deroghe, debba applicarsi l'identico regime delle integrazioni salariali valido per i rapporti di lavoro ordinari. Situazione che non sussiste per il rapporto di apprendistato, ove esiste, come sopra evidenziato, la specifica disciplina delle prestazioni previdenziali di cui all'art. 21 L. n. 25/1955 che non contempla il riconoscimento della cassa integrazione guadagni. Pertanto, non pare possibile estendere l'interpretazione in tema di integrazioni salariali formulata per il contratto di formazione e lavoro alle nuove tipologie contrattuali in cui si articola il rapporto di apprendistato.

Contratto di solidarietà espansivo e contributo dovuto dal datore di lavoro

interpello n. 42 del 3 ottobre 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.L. n. 726/1984, convertito con modificazioni dalla L. n. 863/1984

Interpretazione dell'art. 2, comma 1, del D.L. n. 726/1984, convertito con modificazioni dalla L. n. 863/1984 recante misure urgenti a sostegno e incremento dei livelli occupazionali, con riguardo alle specifiche voci che costituiscono la retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria sulle quali calcolare il contributo, posto a carico dell'assicurazione per la disoccupazione involontaria, dovuto a favore dei datori di lavoro che attivano il contratto di solidarietà espansivo.

Stante il carattere della stabilità che le connota, la paga base o minimo contrattuale (ossia l'ammontare della retribuzione determinata dal contratto collettivo a seconda della categoria e qualifica attribuite al lavoratore) e l'indennità di contingenza (ossia l'importo che ha la funzione di adeguare la retribuzione agli aumenti del costo della vita, inglobato da molti contratti nella paga base) siano sicuramente computabili ai fini del calcolo de quo. Considerazioni specifiche vanno poi svolte con riferimento ad ulteriori elementi della retribuzione che possono essere presi in considerazione per individuare la base retributiva su cui calcolare il contributo. Viene in rilievo in tal senso, innanzitutto, il c.d. Terzo elemento distinto dalla retribuzione (e.d.r.) Che è stato introdotto dal protocollo di intesa del 31 luglio 1992 allo scopo di compensare il mancato adeguamento dei salari in seguito all'abolizione del meccanismo della scala mobile. Occorre, inoltre, prendere in esame gli scatti di anzianità che rappresentano gli importi corrisposti in conseguenza dell'anzianità di servizio maturata dal lavoratore presso una medesima azienda (secondo importi e numero massimo di scatti previsti dai singoli CCNL). Ulteriori elementi, derivanti dalla contrattazione collettiva, come la 13° e la 14° mensilità, l'indennità di cassa o l'indennità sostitutiva della mensa, concorrono anch'essi a costituire la retribuzione lorda del dipendente. Considerata la ratio del contratto di solidarietà espansivo e ritenuto che il terzo elemento distinto dalla retribuzione (e.d.r.), nonché gli scatti di anzianità e la 13° o la 14° mensilità rappresentano emolumenti corrisposti al lavoratore con cadenza periodica in conseguenza dello svolgimento del rapporto di lavoro e risultano, pertanto, caratterizzati dalla stabilità dell'erogazione – al pari della paga base e dell'indennità di contingenza – si ritiene che dette voci retributive facciano parte della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria per il calcolo del contributo a favore del datore di lavoro che applica il contratto di solidarietà espansivo.

Permessi disabili in pendenza di cigo

interpello n. 46 del 3 ottobre 2008

Fim CISL nazionale (federazione italiana metalmeccanici)

L. n. 104/1992

Se il diritto ai tre giorni mensili di permesso *ex* art 33, comma 3, L. n. 104/1992 subisca o meno una decurtazione proporzionale in pendenza di cassa integrazione guadagni ordinaria.

Per quanto concerne le modalità di riproporzionamento dei giorni di permesso, appare possibile rifarsi alla circ. INPS n. 128/2003, secondo cui per ogni 10 giorni di assistenza continuativa, spetta al richiedente un giorno di permesso *ex* L. n. 104/1992. L'applicazione del criterio in questione comporta pertanto che quando l'assistenza sia inferiore a 10 giorni continuativi non dà diritto a nessuna giornata o frazione di essa. Anche per i periodi superiori a 10 giorni (es. 19) ma inferiori a 20 spetterà un solo giorno di permesso.

Cassa integrazione in deroga per lavoratori apprendisti

interpello n. 52 del 5 giugno 2009

Confindustria

D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009)

Ammissibilità, per un'impresa che intenda fruire degli ordinari ammortizzatori sociali, della richiesta di cassa integrazione in deroga per i lavoratori apprendisti presentata contestualmente a quella volta a conseguire il trattamento di integrazione salariale ordinario (cigo) o straordinario (CIGS).

Si ritiene ammissibile considerando, da un lato, la natura e la funzione degli istituti di sostegno al reddito di cui si è detto e, dall'altro, la ratio della disposizione normativa sopra citata. Quest'ultima pare doversi individuare nella precisa volontà del legislatore di assicurare la più ampia forma di sostegno del reddito dei lavoratori di imprese in difficoltà – ivi compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato – mediante il riconoscimento della cassa integrazione guadagni in deroga. Ne consegue che risulta coerente con le intenzioni del legislatore la presentazione di una domanda di cassa integrazione guadagni in deroga per i lavoratori apprendisti unitamente ad una altra volta ad ottenere la cigo o la CIGS. Detta contestualità, infatti, garantendo anche agli apprendisti il trattamento di sostegno assicurato agli altri lavoratori subordinati, consente all'impresa di mantenere invariata la propria dimensione aziendale preservandola, inoltre, dal rischio di dispersione del patrimonio di professionalità in via di formazione. Analogamente a quanto avviene per la generalità dei lavoratori che fruiscono degli ordinari ammortizzatori sociali, è inoltre da ritenersi che la decorrenza delle prestazioni di cassa in deroga debba individuarsi nel momento di sospensione del rapporto di lavoro dei lavoratori apprendisti.

CIGS in deroga e obbligo di assistenza da parte delle associazioni datoriali

Interpello n. 62 del 30 luglio 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 203/2008; D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009); L. n. 33/2009; L. n. 164/1975; L. n. 223/1991)

Corretta interpretazione delle previsioni normative che disciplinano la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga, in relazione ad altre fonti di natura pattizia che introducono ulteriori obblighi in capo ai datori di lavoro che intendono avvalersene.

Non si rinviene alcun obbligo gravante sull'impresa di farsi assistere dalle associazioni di categoria, per cui la comunicazione di avvio della procedura può essere effettuata dall'impresa senza l'assistenza dell'associazione datoriale e quest'ultima non deve intervenire necessariamente, a pena di invalidità della procedura, nella fase del confronto sindacale né necessariamente sottoscrivere l'accordo sindacale con le organizzazioni dei lavoratori. È in questo quadro regolatorio che va inserita la problematica di carattere ermeneutico concernente il rapporto tra normativa di carattere generale ed i contenuti di eventuali linee guida o protocolli regionali – nel caso di specie il protocollo linee guida per l'applicazione dell'accordo 30 marzo 2009 sulla CIGS in deroga – che disciplinano ulteriori aspetti, anche di carattere procedimentale, in ordine alla concessione dei trattamenti in deroga. Al riguardo non possono che richiamarsi i principi generali di carattere ermeneutico – applicabili anche a fonti di natura pattizia – secondo i quali, a fronte di due possibili interpretazioni, l'una conforme e l'altra non conforme al quadro costituzionale, si debba necessariamente seguire la prima e cioè quella che risulta compatibile con i principi fondamentali dell'ordinamento. In particolare i contenuti del protocollo dedicati alla procedura di consultazione sindacale ai fini della richiesta di intervento della CIGS in deroga, ivi compresi quelli riferiti al settore artigiano, non possono interpretarsi come una automatica introduzione dell'obbligo di assistenza delle associazioni datoriali quale requisito essenziale ai fini del valido espletamento delle procedure di cassa integrazione. Dalle considerazioni sopra esposte appare pertanto corretto ritenere che sia facoltà dell'impresa richiedente gli ammortizzatori in deroga optare per l'assistenza dell'associazione di categoria o prescinderne in sede di procedura per la concessione del trattamento.

Contratti di solidarietà e integrazione salariale per gli apprendisti

interpello n. 69 del 10 settembre 2009

Assosistema (associazione sistema industriale integrato servizi tessili e medici affini)

D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2 del 2009); D.L. n. 78/2009 (conv. da L. n. 102/2009).

Possibilità di fruizione del trattamento di integrazione salariale per i lavoratori apprendisti in regime di solidarietà, ovvero alla possibile estensione agli stessi in chiave analogica delle normative in materia di ammortizzatori sociali, di recente emanazione, quali l'art 19, comma 8, del D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2 del 2009) e le disposizioni contenute nel D.L. n. 78/2009 (conv. da L. n. 102/2009).

In relazione alla possibile fruizione contestuale del contributo integrativo di solidarietà e del trattamento di integrazione salariale da parte del personale apprendista, a fronte delle disposizioni sopra esaminate, si osserva quanto segue. Tenuto conto della funzione assolta dal sistema di integrazione salariale, volta a sostenere il reddito dei lavoratori nei casi di contrazione dell'attività produttiva, nonché dell'inquadramento del contratto di solidarietà nell'ambito degli ammortizzatori sociali, appare possibile in chiave analogica ammettere l'applicazione – o meglio l'estensione – della disciplina prevista dall'art. 19, comma 8, del D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2 del 2009) anche ai lavoratori apprendisti in regime di solidarietà, avvalendosi sempre delle risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga dalla vigente normativa. Va tenuto conto infatti che la volontà del legislatore sembra essere quella di assicurare comunque, attraverso l'emanazione delle più recenti disposizioni anticrisi (art. 19, comma 8, D.L. n. 185/2008; art. 1, D.L. n. 78/2009, conv. da L. n. 102/2009), ampie forme di sostegno al reddito ai lavoratori in difficoltà, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato. Tale obiettivo viene perseguito attraverso l'istituto della cassa integrazione in deroga le cui risorse finanziarie possono essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione (art. 19, comma 8, D.L. n. 185/2008).
Peraltro, a conferma di tale impostazione va ricordato quanto già chiarito da questo ministero con risposta ad interpello n. 52/2009 in ordine alla possibilità di richiedere contestualmente cassa integrazione ordinaria e straordinaria e cassa in deroga per gli apprendisti. Anche in tale sede la funzione espletata dagli istituti a sostegno del reddito e la *voluntas legis* contenuta nelle recenti normative hanno suggerito una soluzione positiva al quesito.

Modalità di fruizione della cigo nel settore dell'edilizia e affini

interpello n. 26 del 5 luglio 2010

Ance, feneal uil, filca CISL e fillea CGIL

L. n. 164/1975.; L. n. 427/1975

- Modalità di fruizione della cassa integrazione guadagni ordinaria nel settore dell'edilizia e affini.
- Se sia possibile effettuare periodi di proroga a zero ore, secondo la normativa attualmente vigente per l'industria *ex* art. 6 della L. n. 164/1975. che, peraltro, prevede la procedura di consultazione sindacale ai sensi dell'art. 5 della medesima legge.

L'art. 1, comma 1, della L. n. 427/1975, recante norme in materia di garanzia del salario e di disoccupazione speciale in favore dei lavoratori dell'edilizia e affini, stabilisce espressamente che l'integrazione salariale è corrisposta fino ad un massimo di tre mesi continuativi prorogabili eccezionalmente, nei soli casi di riduzione dell'orario di lavoro, per periodi trimestrali fino ad un massimo di complessivo di 12 mesi. Di contro, l'art. 6, comma 1, della L. n. 164/1975., recante norme in materia di garanzia del salario nel settore delle imprese industriali, prevede che l'integrazione è corrisposta fino ad un periodo massimo di 3 mesi continuativi e che in casi eccezionali detto periodo può essere prorogato trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 12 mesi. Sul punto occorre evidenziare che le norme in questione, peraltro ambedue subordinate ad una eccezionalità degli eventi che giustificano la proroga della cassa integrazione, sono dettate dalla medesima ratio e non sembra pertanto giustificarsi una lettura restrittiva del complessivo quadro normativo che ne risulta. Più in particolare, anche sulla base di un principio di maggiore estensione degli strumenti di tutela del reddito dei lavoratori, sembra potersi sostenere che la più favorevole disposizione normativa di cui all'art. 6, comma 1, della L. n. 164 citata – che non richiede, ai fini della proroga, necessariamente una ripresa pur parziale dell'attività lavorativa – trova applicazione con riferimento a tutte le imprese industriali, ivi comprese quelle del settore edili e affini.
Quanto al secondo quesito, relativo al criterio di calcolo della settimana integrabile, già l'INPS ha confermato, con il messaggio n. 116/2009, che tali criteri possono essere applicati all'edilizia, limitandoli però ai soli casi di richiesta di cigo per riduzione di attività dovuta a momentanea mancanza di lavoro, a riduzione di commesse o di ordini, ovvero causali riconducibili alla crisi aziendale e contrazione del ciclo produttivo. Al riguardo sembra corretto ritenere rientranti nel criterio di calcolo de quo anche le ipotesi di sospensione legate ad eventi metereologici, che in edilizia sono peraltro maggiormente ricorrenti; ciò sia perché una diversa soluzione non sembrerebbe in effetti sorretta da alcuna giustificazione normativa, sia per ragioni di uniformità dell'azione amministrativa alla quale deve pertanto potersi garantire l'utilizzo di un'unica tipologia di contatore delle settimane di cassa integrazione.

Cooperative sociali e CIGS

interpello n. 44 del 22 dicembre 2010

Unci (unione nazionale cooperative italiane)

L. n.223/1991; L. n.381/1991

Problematica afferente l'eventuale applicabilità della disciplina della cassa integrazione guadagni straordinaria, di cui alla L. n.223/1991, alle imprese cooperative sociali *ex* L. n.381/1991.

Occorre tener conto delle diverse finalità perseguite dalle cooperative sociali di lavoro di cui alla L. n.381/1991. Ai sensi dell'art 1 della suddetta legge, le stesse hanno per scopo il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini e si distinguono in cooperative di tipo a) per la gestione dei servizi socio sanitari ed educativi e di tipo b) per lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento di persone svantaggiate.

Inoltre, alle cooperative sociali si applicano in quanto compatibili le norme relative al settore in cui operano (art. 1 comma 2). In relazione a quanto sopra ed in risposta al quesito avanzato, occorre precisare che la disciplina della CIGS, di cui alla L. n. 223/1991, si applica soltanto alle imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti negli ultimi sei mesi e che operano in particolari settori economici (imprese industriali, artigiane, appaltatrici di servizi mensa o ristorazione, commerciali, etc.). Ne consegue che le cooperative sociali di tipo a), costituite per la gestione dei servizi socio sanitari ed educativi, appartengono ad un settore non rientrante tra quelli sopra indicati e pertanto non sono ammesse alla fruizione dei benefici di cui alla CIGS. Le cooperative di tipo b), invece, qualificandosi in base alla finalità perseguita, possono godere del trattamento integrativo straordinario, concesso per i soci lavoratori subordinati, nell'ipotesi in cui rientrino in uno dei particolari settori economici ammessi al beneficio e qualora sussista il requisito occupazionale richiesto dalla specifica normativa di riferimento.

Va comunque evidenziato che, per tali cooperative deve essere altresì accertato il perfezionamento della posizione contributiva e assicurativa, quale condizione necessaria ai fini dell'accesso al trattamento di integrazione salariale. Si precisa, per completezza, che nell'ambito delle cooperative sociali di tipo b) non possano evidentemente beneficiare della disciplina della CIGS i soci volontari in quanto, svolgendo questi ultimi prestazioni a titolo volontario, non si riscontra il requisito del rapporto di lavoro subordinato.

Fondo volo previdenza complementare assunzione lavoratori in cig - contribuzione

interpello n. 02 del 2 febbraio 2011

Avia (assistenti di volo italiani associati)

D.Lgs. n. 164/1997

Applicabilità dell'art. 1, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 164/1997, disciplinante le modalità di contribuzione per il finanziamento dei fondi di previdenza complementare del personale di volo, nell'ipotesi di assunzione di lavoratori collocati in regime di cassa integrazione straordinaria dal vettore aereo o dalla società derivata.

E' da escludersi la possibilità di applicare una riduzione del contributo obbligatorio agevolato del 10% ai fini del finanziamento della forma pensionistica complementare.

Ammissione al trattamento di CIG in presenza di ferie non godute

interpello n. 19 del 17 giugno 2011

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

Art. 2109 c.c.; D.Lgs. n. 66/2003

- Possibilità per il datore di lavoro di fruire immediatamente degli ammortizzatori sociali (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e in deroga), posticipando per ciascun lavoratore coinvolto il godimento delle ferie annuali residue, già maturate alla data di richiesta della CIG stessa.
- Se il datore di lavoro autorizzato ad un periodo di CIG debba comunque concedere ai lavoratori le due settimane di ferie contemplate dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, nel corso dell'anno di maturazione.
- Rilascio di un'eventuale autorizzazione al datore di lavoro in costanza di cig, volta a differire il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi alle ferie non godute

In risposta ai primi due quesiti, viene affermato che l'esercizio del diritto in questione, sia con riferimento alle ferie già maturate sia riguardo a quelle infra - annuali in corso di maturazione, possa essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva. Tale soluzione appare in linea con le ipotesi derogatorie richiamate dalla circolare menzionata, in quanto nella fattispecie concreta si riscontri l'effettiva sussistenza delle esigenze aziendali richieste espressamente dall'art. 2109 c.c. Si ritiene, altresì, che le suddette necessità imprenditoriali potrebbero non giustificare, invece, un eventuale differimento di concessione delle ferie, residue ed infra-annuali, nelle ipotesi di CIG parziale. Ciò in quanto, in tali circostanze, deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, anche in misura ridotta. Il rispetto del sopra indicato principio costituisce, infatti, presupposto imprescindibile di ogni eventuale accordo contrattuale e/o sindacale finalizzato alla richiesta di forme di sostegno del reddito, pena l'applicazione del regime sanzionatorio previsto dalle norme vigenti.
Riguardo al terzo quesito, concernente la possibilità di differire il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti per le ferie non godute, si ritiene opportuno richiamare l'impostazione seguita dall'INPS con circolari n. 186/1999 e n. 15/2002, ribadita peraltro con messaggio n. 118/2003. In particolare, a fronte di una previsione sia di natura legale che di carattere contrattuale collettiva, volta alla regolamentazione del termine massimo di fruizione delle ferie, la scadenza dell'obbligazione contributiva per il trattamento economico afferente alle ferie non godute si va ad identificare necessariamente con il termine legale (art. 10, D.Lgs. n. 66/2003) o contrattuale. Ne consegue che il momento impositivo nonchè il riferimento temporale dei contributi coincidono con il diciottesimo mese successivo all'anno solare di maturazione delle ferie o con il più ampio termine contrattualmente previsto. Occorre inoltre rilevare, come chiarito dall'INPS con messaggio n. 18850/2006, che possono verificare ipotesi peculiari di interruzione temporanea della prestazione di lavoro per cause previsteda norme di legge, ad esempio la malattia, la maternità, nonché la concessione di cigo, CIGS e CIG in deroga. In questi casi, qualora l'evento sospensivo intervenga nel corso dei diciotto mesi di cui sopra, il termine per l'adempimento dell'obbligazione contributiva è da ritenersi sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento, tornando a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'ordinaria attività lavorativa.

Compatibilità tra l'istituto dei contratti di solidarietà difensivi e l'appalto

interpello n. 29 del 27 giugno 2011

Snater (sindacato nazionale autonomo telecomunicazioni e radiotelevisioni)

L. n.223/1991

Problematica concernente la compatibilità tra l'adozione in un determinato settore aziendale dello strumento dei contratti di solidarietà difensivi, introdotti a seguito di una iniziale procedura di mobilità *ex* L. n.223/1991 e la stipulazione di contratti di appalto per le attività inerenti lo stesso settore nonché con l'eventuale incremento di tali appalti.

Le valutazioni richieste dall'interpellante siano demandate dal legislatore alle parti firmatarie dell'accordo sindacale che, in tale sede, potranno dunque verificare i presupposti per l'attivazione della procedura finalizzata all'erogazione del contributo di solidarietà.

Amministrazione straordinaria e CIGS - riduzione del trattamento economico integrativo

interpello n. 31 del 9 agosto 2011

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.236/1993, D.L. n. 67/1997; D.L. n. 4/1998 (conv. da L. n. 52/1998).

Possibile applicazione, alle imprese in amministrazione straordinaria che fruiscano della CIGS, *ex* art. 7, comma 10 ter, L. n.236/1993, della riduzione del trattamento economico integrativo in misura pari al 10%, ai sensi dell'art. 1, comma 3, D.L. n. 4/1998 (conv. da L. n. 52/1998).

Per quanto concerne la problematica sollevata, occorre prendere in considerazione il disposto dell'art. 7, comma 10 ter , L. n. 236/1993, il quale stabilisce per i dipendenti delle aziende commissariate, *ex* lege n. 95/1979, chela durata dell'intervento della cassa integrazione straordinaria è equiparata al termine previsto per l'attività del commissario. Dalla lettura della disposizione normativa sopra menzionata, non si evince alcun riferimento alla possibilità di applicare alle aziende commissariate, sottoposte al regime di amministrazione straordinaria, la riduzione del 10% per il trattamento di integrazione salariale di cui alla CIGS. Invero, la suddetta riduzione è sancita per una diversa ipotesi contemplata all'art. 1, comma 3, L. n. 52/1998, ovvero nel caso in cui i trattamenti di integrazione salariale concessi alle imprese in crisi sottoposte al regime di amministrazione straordinaria, a decorrere dalla scadenza dell'ultima proroga concessa ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.L. n. 67/1997 siano prorogati per ulteriori otto mesi. Laddove il legislatore ha voluto, ulteriormente, riferirsi alla possibilità di applicare la riduzione del 10% ai trattamenti di integrazione salariale, lo ha disposto nuovamente in termini espliciti nelle ipotesi di attivazione di ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa (L. n. 223/1991). In proposito, le leggi finanziarie prevedono annualmente alcune specifiche riduzioni da operare in caso di prima, seconda, terza o successiva proroga in relazione ai trattamenti economici integrativi concessi in deroga. Ciò in considerazione di un duplice ordine di ragioni: per un verso, l'erogazione degli ammortizzatori in deroga costituisce uno strumento a vantaggio dell'azienda in crisi che ne fruisce a prescindere dalla ricorrenza dei presupposti di cui alla L. n. 223/1991; sotto altro profilo, la riduzione risulta applicata esclusivamente nell'eventualità in cui i trattamenti già concessi siano stati prorogati. Alla luce delle osservazioni sopra svolte e in risposta al quesito avanzato, si ritiene pertanto che, per i dipendenti delle aziende in amministrazione straordinaria, gli importi dei trattamenti di integrazione salariale di cui alla CIGS non possano subire decurtazioni per un ammontare pari al 10%, nella misura in cui la durata dell'intervento della cassa integrazione straordinaria sia equiparata al termine previsto per l'attività del commissario, ai sensi di quanto stabilito dal citato art 7, comma 10 ter.

Applicazione agli studi professionali della L. n. 236/1993

interpello n. 33 del 9 agosto 2011

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.L. n. 148/1993; L. n.236/1993

Corretta interpretazione della disposizione normativa di cui all'art. 5, comma 5, D.L. n. 148/1993 (conv. da L. n.236/1993), con particolare riferimento alla possibilità di ricorrere ai contratti di solidarietà di tipo b da parte di studi professionali.

Sebbene la lettera del dettato normativo menzioni le sole imprese quali soggetti legittimati a fruire dei contratti di solidarietà di tipo b di cui all'art. 5, comma 5, L. n.236/1993, gli stessi possono ritenersi applicabili anche ai datori di lavoro qualificati come studi professionali, ricorrendone i requisiti di legge.

Effetti CIG in deroga in rapporto alla attivazione di altri ammortizzatori sociali

interpello n. 48 del 28 dicembre 2011

Confapi

L. n.223/1991; L. n.203/2008; L. n. 2/2009; L. n.220/2010

Presupposti per l'attivazione delle procedure di cassa integrazione guadagni in deroga, in rapporto alla fruizione di altre tipologie di ammortizzatori sociali. Di chiarire se, al termine di un periodo di godimento di CIG in deroga alla L. n.223/1991, sia comunque necessaria la sussistenza del requisito occupazionale previsto dalla medesima legge, per fruire successivamente dell'ammortizzatore sociale di cui alla CIGS.

Si richiama la *ratio* che ispira la concessione dei benefici di cui agli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa (L. n.223/1991). In proposito, si ricorda che la disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga trova riscontro normativo nell'art. 2, comma 36, della L. n.203/2008, nell'art. 19 L. n. 2/2009, di conversione del D.L. n. 185/2008 e nell'art. 7 ter della L. n.33/2009. I trattamenti in esame, mediante i quali il legislatore ha voluto ampliare la platea dei destinatari aventi diritto ai suddetti benefici, vengono erogati, nei limiti delle risorse finanziarie stanziate annualmente, nei confronti di categorie di lavoratori subordinati normalmente esclusi dal campo di applicazione delle misure di sostegno del reddito, a causa della tipologia di contratto di cui sono titolari, dell'appartenenza settoriale dell'azienda di cui sono dipendenti o della dimensione aziendale. Appare utile ricordare, altresì, che la L. n.220/2010 (legge di stabilità 2011) all'art. 1 comma 30, non contempla alcuna specifica causale di intervento per l'erogazione di tali strumenti di sostegno, limitandosi a richiedere la stipulazione di accordi governativi e con riferimento a periodi non superiori a dodici mesi per la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali. Si rappresenta, inoltre, che l'intesa stato regioni 2011 - 2012 sugli ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive stabilisce al punto 14), lettera d) che per le imprese cessate o sottoposte a procedure concorsuali qualora si valuti indispensabile il ricorso alla CIG in deroga, la richiesta dovrà essere accompagnata, ove possibile, da piani di gestione delle eccedenze che pongono particolare attenzione ai processi di ricollocazione, anche verso le altre imprese del territorio e con eventuali processi di riqualificazione delle competenze.
Sulla base delle suesposte argomentazioni, nell'ipotesi in cui l'azienda abbia già fruito di un periodo di CIGS concesso *ex* art. 3, L. n.223/1991, potrà richiedere successivamente i benefici di cui agli ammortizzatori in deroga, anche in assenza dei presupposti sanciti dal legislatore nel comma 2 del medesimo art. 3, ferma restando la sussistenza dei requisiti previsti dalle norme in materia di ammortizzatori sociali in deroga. Da ultimo, in ordine all'ammissibilità di un eventuale ricorso alla procedura di mobilità, durante un periodo di fruizione di trattamenti integrativi di cassa in deroga, occorre riferirsi all'art. 4, L. n.223/1991. In forza della suddetta norma l'azienda, infatti, ha la facoltà di avviare le procedure di mobilità soltanto qualora, ammessa al trattamento di cui alla CIGS *ex* art. 1 della richiamata legge, nel corso di attuazione del programma ritenga di non riuscire a reimpiegare tutti i lavoratori sospesi e di non poter utilizzare strumenti alternativi. Sebbene il dettato normativo di cui sopra non sembrerebbe lasciare ampi margini, si ritiene che, in linea generale, non sia preclusa ad un'impresa in CIG in deroga la possibilità di avviare azioni di gestione non traumatica degli esuberi strutturali, tenendo comunque in considerazione quanto disposto dagli artt. 4 e 24, L. n.223/1991.

CIGS e trasferimento d'azienda

interpello n. 09 del 10 aprile 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

Art. 2112 c.c.

se, ai fini dell'anzianità necessaria per accedere agli ammortizzatori sociali, ivi compresa la CIG in deroga, per l'anzianità dei lavoratori occupati presso aziende interessate da procedure rientranti nel disposto dell'art. 2112 c.c., si deve tener conto della data di prima assunzione in quanto, in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua ad ogni effetto.

A norma dell'art. 2112 c.c., anche se si verifica il trasferimento dell'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato con il cedente. In altre parole, nell'ipotesi disciplinata dall'art. 2112 c.c. Muta il titolare dell'azienda senza che la modificazione soggettiva del datore di lavoro comporti alterazioni nell'ambito dei rapporti di lavoro già stipulati.
Ciò sta a significare che il lavoratore conserva le prestazioni soggettive che trovano fondamento nell'originario contratto di lavoro, i diritti acquisiti e maturati nel proprio patrimonio e il complessivo regolamento negoziale del rapporto di lavoro senza che i motivi che hanno spinto l'impresa alla cessione influiscano negativamente sul rapporto di lavoro dei dipendenti della stessa, anche – e a maggior ragione – in caso di crisi aziendale.
La continuità del rapporto di lavoro deve essere considerata, pertanto, come tutela che opera sia sul piano individuale che sostanziale del dipendente. In tale contesto la salvaguardia di tutti i diritti del lavoratore conferiti dal contratto o dal rapporto di lavoro comporta, tra l'altro, il mantenimento dell'anzianità di servizio maturata utile, ad esempio, per il calcolo del tfr o per la maturazione delle ferie e, per quanto attiene la questione proposta dall'interpellante, anche per l'accesso alle prestazioni a sostegno del reddito.

CIG in deroga e sospensione obblighi occupazionali

interpello n. 10 del 10 aprile 2012

ANCE, ANISA e Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 68/1999; L. n. 223/1991; D.P.R. n. 333/2000

possibile estensione della disciplina prevista dall'art. 3 comma 5, L. n. 68/1999, relativa alla sospensione degli obblighi occupazionali nei confronti dei lavoratori disabili, oltre che in favore delle imprese in cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) *ex* artt. 1 e 3 ss. L. n. 223/1991, anche in favore delle imprese che fruiscono dei benefici di cui alla CIGS in deroga.

Le imprese in possesso del provvedimento amministrativo che riconosce la CIGS in deroga potranno beneficiare della sospensione degli obblighi afferenti al collocamento obbligatorio presentando apposita comunicazione ai sensi della dell'art. 4, comma 1, del D.P.R. n. 333/2000 mentre, in attesa dell'emanazione del provvedimento, potranno presentare domanda ai fini della sospensione temporanea dagli obblighi per un periodo non superiore a tre mesi rinnovabile una sola volta, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del D.P.R. n. 333/2000, purché nei limiti temporali connessi alla durata del piano di risanamento aziendale, in relazione al singolo ambito provinciale interessato dalla predetta situazione, con riferimento ai lavoratori coinvolti e per la durata del trattamento che giustifica la sospensione.

Cassa integrazione guadagni settore edile imprese artigiane

interpello n. 26 del 1 agosto 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 427/1975

Se per le imprese artigiane del settore dell'edilizia possa ritenersi applicabile il criterio interpretativo più favorevole, già adottato da questo ministero con interpello n. 26/2010, concernente la possibile proroga dell'istituto della CIG a prescindere da una ripresa dell'attività lavorativa, ancorché parziale.

Non sembrano rinvenirsi ostacoli affinché il principio già enunciato nel precedente interpello n. 26/2010, con riferimento alle imprese industriali, possa applicarsi anche per le imprese artigiane dell'edilizia. Premesso ciò – e ad integrazione dei chiarimenti già forniti con l'interpello richiamato – si ritiene che per le imprese sia artigiane che industriali dell'edilizia, la condizione sopra richiamata, ovvero l'ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro deve essere intesa nel senso che la CIG va concessa in tutti i casi in cui sussista sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Contratto di solidarietà per le imprese in CIGS problematiche sanzionatorie

interpello n. 27 del 13 settembre 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.863/1984; L. n.236/1993; D.M. n. 46448

> Riduzione dell'orario di lavoro, effettuata da imprese, rientranti nel campo di applicazione dell'intervento straordinario di integrazione salariale (CIGS) *ex* art. 1, D.L. n. 726/1984, come convertito dalla L. n.863/1984, che abbiano stipulato contratti di solidarietà difensivi di cui all'art. 5, comma 1, L. n.236/1993.

> Quali siano le eventuali conseguenze sanzionatorie qualora l'azienda non rispetti l'accordo predisposto in sede di stipulazione dei contratti di solidarietà in relazione alle modalità di riduzione dell'orario, ovvero richieda al personale coinvolto l'espletamento di un orario di lavoro superiore a quello concordato nel contratto stesso.

A fronte di una valutazione previsionale fatta in sede di stipulazione del contratto di solidarietà, possono insorgere esigenze produttive che determinano un aumento delle prestazioni lavorative (da un certo punto di vista anche auspicabili in quanto andrebbero a ridurre l'intervento assistenziale). Premesso, pertanto, che tali incrementi di orario devono essere contemplati nelle clausole contrattuali, quale evenienza in caso di miglioramento della situazione economico/finanziaria dell'impresa e che, comunque, gli stessi devono anche essere comunicati alla direzione territoriale del lavoro, occorre verificare quali siano le conseguenze del superamento dell'orario concordato nell'ipotesi di mancata previsione in sede contrattuale. In considerazione del fatto che la disposizione normativa impone la stipulazione di un nuovo contratto di solidarietà nella sola ipotesi di una ulteriore diminuzione dell'orario di lavoro concordato, in quanto ciò va a determinare un aggravio di spesa pubblica, si può ritenere che nell'ipotesi inversa tale obbligo non sussista. Premesso che la riduzione media percentuale deve rispettare quella programmata e conseguentemente autorizzata nelle diverse modalità sopra illustrate, va tenuto presente che trattandosi di una media su un arco temporale non superiore al mese, potrebbe verificarsi l'ipotesi di una minore riduzione di ore lavorate rispetto a quelle previste. Ciò non inficia, evidentemente, la validità del contratto di solidarietà. In tal caso il datore di lavoro sarà comunque tenuto a rispettare le regole poste a presidio di una corretta applicazione delle modalità di variazione oraria contenute nella legge e nel D.M. n. 46448 e a contabilizzare e registrare le ore effettivamente prestate dai lavoratori, anche quelle in eccedenza rispetto a quanto autorizzato. In tal caso, per il datore di lavoro sussiste l'obbligo di versare la relativa contribuzione e corrispondere la retribuzione dovuta per le ore di lavoro effettivamente prestate dal lavoratore. Inoltre il datore di lavoro sarà tenuto a comunicare correttamente all'INPS le ore di lavoro non prestate per le quali il lavoratore ha diritto all'integrazione salariale, mentre per le ore di lavoro prestate, il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione a carico del datore di lavoro.
Quanto sopra trova chiaramente applicazione nei casi fisiologici, mentre l'eventuale configurazione di condotte fraudolente, connesse ad una impropria utilizzazione della risorse pubbliche, andrà accertata caso per caso da parte del personale ispettivo, verificando con attenzione se sussistano o meno nella fattispecie concreta gli estremi di condotte penalmente rilevanti.

Ammortizzatori sociali programmi CIGS attivati entro il 31 dicembre 2012

interpello n. 31 del 19 ottobre 2012

Assaereo

L. n. 223/1991; D.L. n. 249/2004 (conv. da L. n. 291/2004); L. n. 92/2012

- abrogazione, da parte della L. n. 92/2012 e a partire dal 1 gennaio 2013, dell'art. 1 bis del D.L. n. 249/2004 (conv. da L. n. 291/2004). Tale disposizione prevede che a decorrere dal 1 gennaio 2005, il ministro del lavoro e delle politiche sociali può concedere, sulla base di specifici accordi in sede governativa, in caso di crisi occupazionale, di ristrutturazione aziendale, di riduzione o trasformazione di attività, il trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria, per ventiquattro mesi, al personale, anche navigante, dei vettori aerei e delle società da questi derivate a seguito di processi di riorganizzazione o trasformazioni societarie. Dalla data del 1 gennaio 2005, ai medesimi lavoratori è esteso il trattamento di mobilità. A decorrere dalla medesima data, i vettori e le società da questi derivanti sono tenuti al pagamento dei contributi previsti dalla vigente legislazione in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria e di mobilità, ivi compreso quanto previsto all'articolo 7, commi 1, 2 e 3, della L. n. 223/1991.
- Se tale abrogazione abbia effetti rispetto ai programmi di CIGS attualmente in corso o comunque attivati entro il 31 dicembre 2012, sulla base di specifici accordi sottoscritti in sede governativa, mantenendo gli stessi (anche dopo il 1 gennaio 2013) la dimensione temporale già concordata e la medesima disciplina vigente al momento della sottoscrizione dell'accordo.

la procedura indicata dall'art. 1 bis del D.L. n. 249/2004 consente di affrontare situazioni di crisi occupazionale, ristrutturazione aziendale nonché di riduzione o trasformazione di attività sulla base di scelte operate essenzialmente dalle parti sociali. In tale ambito l'accordo sindacale acquista dunque una assoluta centralità – come evidenziato anche dall'istante – rappresentando un elemento che, in ragione dei suoi contenuti, può considerarsi dirimente in ordine alla risoluzione della problematica esposta.
Nel contesto, infatti, i decreti ministeriali di concessione del trattamento risultano meramente attuativi dell'accordo e, quindi, si ritiene che siano integralmente assoggettabili al regime legale vigente al momento della stipula dell'accordo, secondo il principio del *tempus regit actum*.

Durc e imprese in concordato preventivo

interpello n. 41 del 21 dicembre 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

Legge fallimentare (R.D. n. 267/1942); D.M. 24 ottobre 2007

- Requisiti necessari ai fini del rilascio del documento unico di regolarità contributiva nel caso di imprese in concordato preventivo c.d. In continuità *ex* art. 186 bis legge fallimentare (R.D. n. 267/1942).
- Se sia possibile ottenere l'attestazione della regolarità contributiva nell'ipotesi in cui l'impresa sia sottoposta ad una procedura di concordato preventivo, nella modalità di continuazione dell'attività aziendale, in virtù di un piano – omologato dal competente tribunale – che prevede l'integrale soddisfazione delle situazioni debitorie previdenziali ed assistenziali, sorte precedentemente al deposito della domanda di ammissione alla procedura medesima.

Alla luce della disciplina sopra descritta, la fattispecie prospettata sembrerebbe rientrare nel campo di applicazione dell'art. 5 del D.M. 24 ottobre 2007, recante l'elencazione dei requisiti utili ai fini del rilascio di un durc, ovvero delle condizioni in presenza delle quali l'istituto previdenziale attesta la correntezza nei pagamenti e negli adempimenti contributivi. Ci si riferisce in particolare al comma 2, lett. B) dell'art. 5 citato, secondo il quale la regolarità contributiva sussiste inoltre in caso di sospensione di pagamento a seguito di disposizioni legislative. Si sottolinea in definitiva che la ratio della procedura concorsuale, finalizzata a garantire la prosecuzione dell'attività aziendale e alla salvaguardia dei livelli occupazionali, sarebbe disattesa qualora si riconoscesse un'incidenza negativa alle situazioni debitorie sorte antecedentemente all'apertura della procedura stessa. Ciò in quanto l'impresa sottoposta a concordato non avrebbe la possibilità di ottenere un durc, se non alla chiusura del piano di risanamento, con conseguente ed inevitabile pregiudizio per il superamento della crisi. In linea con quanto sopra argomentato ed in risposta al quesito proposto, si ritiene dunque che per l'azienda ammessa al concordato preventivo, *ex* art. 186 bis. L. F., sia possibile ottenere il rilascio di un durc qualora ricorra la condizione di cui all'art. 5, comma 2. Lett. B) D.M. 24 ottobre 2007, cioè nell'ipotesi in cui il piano, omologato dal tribunale, contempli l'integrale assolvimento dei debiti previdenziali e assistenziali contratti prima dell'attivazione della procedura concorsuale. Va tuttavia precisato che in tal caso la sospensione dei pagamenti che, ai sensi dell'art. 5, comma 2, lett. B) predetto non osta al rilascio del durc deve necessariamente riferirsi a quelle obbligazioni che sono state prese in considerazione o comunque rientrano nell'ambito del concordato. Gli enti previdenziali potranno attestare inoltre la regolarità contributiva ai sensi dello stesso art. 5, comma 2, lett. B) solo qualora lo specifico piano di risanamento preveda la c.d. Moratoria indicata dall'art. 186 bis, comma 2, lett. C) I. F. Ed esclusivamente per un periodo non superiore ad un anno dalla data dell'omologazione. Trascorso detto periodo, infatti, la sospensione cessa di avere effetto e l'impresa, in mancanza di soddisfazione dei crediti assicurativi, deve essere attestata come irregolare.

Nozione di consolidati sistemi di bilateralità

interpello n. 03 del 24 gennaio 2013

Federambiente

L. n. 92/2012

corretta applicazione della L. n. 92/2012 nella parte in cui prevede, al comma 14 dell'art. 3, la possibilità di affidare alle parti sociali dei settori in cui siano operanti consolidati sistemi di bilateralità, l'introduzione di misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate.

Fermo restando il rispetto delle altre condizioni di legge – prima fra tutte quella che coinvolge esclusivamente le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale – si ritiene che la formulazione voglia riferirsi agli enti bilaterali che, oltre ad essere stati costituiti prima del 18 luglio 2012, già operavano effettivamente prima di tale data.
Ne consegue l' abilitazione di quegli enti che, prima dell'entrata in vigore della L. n. 92/2012, erogavano taluni servizi (ad esempio organizzazione e svolgimento di attività di formazione, orientamento e riqualificazione professionale dei lavoratori delle aziende associate sui temi della salute e della sicurezza nei luoghi di lavori), restando viceversa esclusi gli enti che, sia pur costituiti, non abbiano svolto alcuna attività in favore dei propri iscritti.

Obblighi di formazione in materia di salute e sicurezza lavoratori sospesi attività lavorativa

interpello n. 16 del 22 maggio 2013

Confindustria

D.Lgs. n. 81/2008 ; L. n. 92/2012

disciplina degli obblighi formativi in tema di salute e sicurezza, rivolta ai lavoratori sospesi dall'attività lavorativa e beneficiari di una prestazione di sostegno al reddito in costanza del rapporto di lavoro. In particolare l'interpellante chiede di sapere se gli obblighi formativi previsti dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 possano rientrare tra quelli indicati dall'art. 4, comma 40, L. n. 92/2012, che condizionano la fruizione degli ammortizzatori sociali alla frequentazione di corsi di formazione o di riqualificazione .

E' possibile concludere che nella formazione indicata dalla L. n. 92/2012 possano farsi rientrare i soli corsi di aggiornamento e formazione erogati nel corso del rapporto di lavoro, funzionali al reinserimento lavorativo e alla salvaguardia dei livelli occupazionali.
In tal senso, infatti, è corretto pensare che la formazione e/o riqualificazione prevista dalla L. n. 92/2012 risulti completata dai corsi di formazione finalizzati al trasferimento o cambiamento di mansioni o alla introduzione di nuove attrezzature o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, previsti dall'articolo 37 comma 4, lett. B) e c) del D.Lgs. n. 81/2008, o dai corsi di aggiornamento quinquennali previsti dal citato accordo del 21 dicembre 2011, a cui rinvia l'art. 37, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008. Pertanto si ritiene che possano essere effettuati nell'ambito della formazione di cui all'art. 4, comma 40, L. n. 92/2012 sia i corsi di formazione finalizzati al trasferimento o cambiamento di mansioni o alla introduzione di nuove attrezzature o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, previsti dall'articolo 37 comma 4, lett. B) e c) del D.Lgs. n. 81/2008, sia i corsi di aggiornamento quinquennali previsti dall'accordo del 21 dicembre 2011 ma non i corsi relativi alla formazione di cui all'articolo 37 comma 4, lett. A).

Società derivate da trasformazione compagnie portuali e contribuzione CIGS

interpello n. 17 del 30 maggio 2013

Filt – CGIL (federazione italiana lavoratori trasporti)

L. n. 407/1990; L. n. 84/1994; D.L. n. 185/2008; L. n. 2/2009)

- corretta interpretazione delle norme concernenti il versamento contributivo per CIGS *ex* art. 9, L. n. 407/1990 da parte di società cooperative portuali, *ex* art. 21, comma 1 lett. B), L. n. 84/1994, per i lavoratori che prestano lavoro temporaneo nei porti, a seguito delle novità introdotte con l'art. 3, L. n. 92/2012.
- quale sia la normativa applicabile per il periodo antecedente alla entrata in vigore del D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009) che ha introdotto una specifica indennità in favore dei lavoratori temporanei delle predette società cooperative.

Alla luce di quanto sopra evidenziato si ritiene dunque che per il periodo antecedente all'entrata in vigore del D.L. n. 185/2008, nei confronti delle predette cooperative portuali aventi come organico esclusivamente lavoratori temporanei, destinatari dell'indennità di mancato avviamento, non è dovuto il versamento contributivo di cui all'art. 9 della L. n. 407/1990.

CIGS e concordato preventivo con o senza cessione di beni

interpello n. 23 del 22 luglio 2013

fim-CISL

L. n. 223/1991; L. n. 92/2012; L. n. 134/2012

- corretta interpretazione dell'art. 3, comma 1, L. n. 223/1991, modificato dall'art. 46 bis, comma 1, lett. H) D.L. n. 83/2012 (conv. da L. n. 134/2012), concernente la disciplina della concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese sottoposte a procedure concorsuali.
- Se ai sensi della nuova disposizione normativa, nell'ipotesi di ammissione a concordato preventivo, con o senza cessione dei beni, risulti ancora possibile concedere all'azienda interessata il trattamento CIGS.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere concesso, ai sensi del novellato art. 3, comma 1,L. n. 223/1991, anche ai lavoratori di imprese ammesse a concordato preventivo, con o senza cessione dei beni. Si evidenzia inoltre che, in forza dell'art. 2, comma 70, L. n. 92/2012, a decorrere dal 1 gennaio 2016, l'art. 3 in esame si considera abrogato, determinando evidentemente l'inapplicabilità stessa del D.M. Ne consegue che da tale data non sarà più possibile la concessione di CIGS in base alla suddetta disposizione normativa.

Contratto di solidarietà espansivo e contributo di legge

interpello n. 28 del 23 ottobre 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.L. n. 726/1984 (conv. Dalla L. n. 863/1984)

Corretta interpretazione dell'art. 2, comma 1, D.L. n. 726/1984 (conv. Dalla L. n. 863/1984) concernente l'istituto dei c.d. Contratti di solidarietà espansivi. Se il contributo erogato ai sensi della disposizione di cui sopra, in favore dei datori di lavoro che procedano ad una riduzione stabile dell'orario di lavoro del personale in forza e alla contestuale assunzione di nuovo personale, possa essere altresì concesso qualora alla riduzione di orario corrispondano assunzioni in eccedenza ossia tali da produrre un incremento complessivo degli occupati superiore al numero ipotetico dei posti di lavoro strettamente legati alla contrazione oraria.

Alla luce della norma richiamata, pertanto, si sottolinea che l'eventuale assunzione in eccedenza volta a produrre un incremento complessivo degli occupati superiore al numero dei posti di lavoro risultanti dalla contrazione oraria non rileva ai fini della fruizione dell'agevolazione. In altri termini ed in risposta al quesito avanzato si ritiene che il contributo in questione spetti limitatamente alle assunzioni corrispondenti alla complessiva riduzione dell'orario di lavoro.

Aspi e licenziamento disciplinare

interpello n. 29 del 23 ottobre 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 92/2012

- Possibilità che si configuri il diritto del lavoratore a percepire l'aspi e il conseguente obbligo del datore di lavoro di versare il contributo di cui all'art. 2, comma 31 della L. n. 92/2012, nell'ipotesi di licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa.
- Se il licenziamento disciplinare possa costituire un'ipotesi di disoccupazione involontaria, per la quale è prevista la concessione della predetta indennità.

Non sembrano esservi margini per negare il contributo a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 2, comma 31 della L. n. 92/2012, in quanto lo stesso è dovuto per le causali che, indipendente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'aspi.

Fondi di solidarietà bilaterali

interpello n. 21 del 17 luglio 2014

Confindustria; Associazione generale cooperative italiane,: Confcooperative; Legacoop

Legge n. 92/2012

- corretta interpretazione dell'art. 3, comma 4 e ss., Legge n. 92/2012 concernente la disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali finalizzati a garantire i "*settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale*".
- precisazioni, alla luce della norma sopra menzionata, in ordine a quali imprese, tra quelle che occupano mediamente più di quindici dipendenti, siano tenute alla adesione ai Fondi di solidarietà bilaterali, nonché alle specifiche modalità e condizioni per l'accesso ai predetti Fondi, individuate da singoli regolamenti ministeriali.

In risposta al primo quesito si sottolinea che, dall'esame delle diverse disposizioni in cui si articola la disciplina dei suddetti Fondi, l'adesione agli stessi è prevista esclusivamente per le imprese, con organico superiore mediamente ai quindici dipendenti, che non possano fruire di entrambe le forme di sostegno del reddito e dunque non assoggettate al versamento della contribuzione per CIGO e CIGS (cfr. art. 3, comma 10).
Del resto, la competenza attribuita alle parti sociali ai fini dell'istituzione e della definizione degli interventi dei Fondi bilaterali conferma l'obiettivo di modulare gli strumenti di sostegno al reddito in funzione delle effettive esigenze dei diversi settori produttivi, scongiurando in tal modo l'introduzione di ulteriori oneri a carico di quelle realtà imprenditoriali che, anche in virtù del nuovo quadro normativo, possono già fruire di ammortizzatori sociali corrispondenti alle loro caratteristiche.
In merito alle modalità e condizioni per l'istanza di accesso ai predetti Fondi occorrerà rimettersi alla disciplina prevista da ogni singolo accordo/contratto collettivo di costituzione del Fondo e successivo decreto interministeriale di istituzione.
Le modalità e condizioni individuate prima dell'entrata in vigore della Legge n. 92/2012 dai singoli regolamenti ministeriali – e, in particolare, quelle concernenti le condizioni di accettazione dell'istanza stessa finalizzate a garantire la relativa copertura finanziaria – si possono ritenere oramai superate, stante il nuovo dettato normativo. Ci si riferisce alla disciplina di cui all'art. 3, commi 22, 27 e 30 nella parte in cui, da un lato, condiziona l'erogazione delle prestazioni del Fondo alla **sussistenza di risorse finanziarie precostituite al momento della richiesta** (ripartite tra datori di lavoro e lavoratori nella misura rispettivamente di due terzi e di un terzo) e, dall'altro, sancisce espressamente il **divieto per l'Istituto previdenziale di erogare prestazioni in eccedenza**.

Regime contributivo previdenziale ed assistenziale del contributo di solidarietà

interpello n. 33 del 22 dicembre 2015

CNA

D.P.R. n. 797/1955; D.P.R. n. 1024/1965; d.l. n. 726/1984; D.P.R. n. 917/1986; L 223/1991; L. n. 236/1993

- regime contributivo previdenziale ed assistenziale da applicare al contributo di solidarietà contemplato dall'art. 5, comma 5, L. n. 236/1993, per le aziende non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione salariale.
- A quale forma di contribuzione sia assoggettabile il contributo spettante all'azienda, laddove quest'ultima decida di erogarlo in favore del lavoratore che in tal modo verrebbe a percepire l'intero trattamento di solidarietà pari al 50% del monte retributivo perso (25% spettante all'azienda + 25% spettante al lavoratore).

Occorre muovere dalla lettura del disposto normativo di cui all'art. 5, co 5 sopra citato, ai sensi del quale "*alle imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 1 del* d.l. n. 726/1984*, conv. con modificazioni, dalla l. 863/1984, che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'art. 24* .L 223/1991 *, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo stipulano contratti di solidarietà, viene corrisposto, per un periodo massimo di due anni, un contributo pari alla metà del monte retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario. Il predetto contributo viene erogato in rate trimestrali e ripartito in parti uguali tra l'impresa e i lavoratori interessati. Per questi ultimi il contributo non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, ivi compresi gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali". La norma, infine, specifica che "ai soli fini pensionistici si terrà conto, per il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento* (…)". Pertanto, con l'erogazione del contributo integrativo in favore dei lavoratori il Legislatore ha inteso compensare la perdita di retribuzione determinata dalla contrazione della prestazione lavorativa in ragione della diminuzione dell'orario di lavoro nella misura della metà del monte retributivo non dovuto. Il contributo in questione, come espressamente previsto dal Legislatore, non ha natura di retribuzione ai fini degli istituti contrattuali e di legge, nonché per quanto concerne gli adempimenti di carattere previdenziale e assistenziale.

È altresì possibile che nell'accordo intervenuto tra azienda e rappresentanze sindacali aziendali o unitarie, le parti prevedano che la quota di contributo spettante al datore di lavoro sia devoluto da questi ai lavoratori. Per quanto concerne tale quota la stessa, in quanto corrisposta "*in relazione al rapporto di lavoro*", ai sensi dell'art. 51, comma 1, del D.P.R. n. 917/1986, concorre a costituire invece reddito da lavoro dipendente e, in quanto tale, costituisce base imponibile sia ai fini fiscali che ai fini contributivi. Del resto tali somme, seppur considerate erogazioni liberali, non sono escluse dall'imponibile contributivo dagli art. 27 del D.P.R. n. 797/1955 e art. 29 del D.P.R. n. 1024/1965.

Pertanto tali somme, non essendo oggetto di una esclusione espressa, rientrano nella base imponibile ai fini contributivi e costituiscono fonte di una obbligazione contributiva che, di regola, grava tanto sul datore di lavoro quanto sul lavoratore. Alla luce della indicazione di chiusura della norma ("*ai fini pensionistici si terrà conto, per*

il periodo della riduzione, dell'intera retribuzione di riferimento") finalizzata, in coerenza con quanto previsto in materia di ammortizzatori sociali, a salvaguardare integralmente la posizione previdenziale dei lavoratori interessati, si deve ritenere che il regime di contribuzione figurativa vada riferito all'ammontare della retribuzione persa dal lavoratore per effetto della stipula dei contratti di solidarietà, a prescindere dalla devoluzione della quota di contributo già assegnata dal datore di lavoro ai lavoratori.".

Trattamenti CIGS – imprese della ristorazione collettiva

interpello n. 19 del 20 luglio 2015

FIPE (Federazione Italiana Pubblici Esercizi)

L. n. 155/1981 ; L. n. 223/1991; D.M. n. 31347 del 2002

- possibilità di concedere i **trattamenti di integrazione salariale straordinaria in favore dei dipendenti di imprese del settore della ristorazione collettiva, appaltatrici di servizi di mensa presso imprese industriali committenti, per un periodo superiore al limite di 36 mesi nel quinquennio** fissato dall'art. 1, comma 9, L. n. 223/1991.
- se la suddetta deroga trovi o meno applicazione per le menzionate imprese appaltatrici della ristorazione, nell'ipotesi in cui i trattamenti in questione siano stati riconosciuti ai dipendenti delle aziende industriali committenti per un periodo superiore ai 36 mesi.

L'art. 23, comma 1, L. n. 155/1981, richiamato dall'istante, estende il trattamento straordinario di integrazione salariale "con le modalità e procedure vigenti nel settore stesso, ai dipendenti di aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, addetti in modo prevalente e continuativo a tale attività, sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni di lavoro ad orario ridotto in conseguenza di situazioni di crisi e di difficoltà anche temporanee dell'impresa industriale, presso cui vengono svolti i servizi di mensa o ristorazione, purchè dette situazioni diano luogo all'applicazione del trattamento a carico della Cassa per l'integrazione guadagni ordinaria o straordinaria".

La norma in questione introduce una specifica causale che consente l'accesso al trattamento di integrazione salariale straordinaria alle aziende appaltatrici di servizi di mensa in tutti i casi in cui l'azienda industriale presso la quale viene reso il servizio versi in situazioni di crisi o di difficoltà che abbiano comportato la concessione del trattamento di CIGO o di CIGS.

In proposito il D.M. n. 31347 del 2002 recante "*Criteri generali di concessione del trattamento CIGS alle aziende appaltatrici di servizi di mensa presso aziende industriali, ai sensi dell'art. 23 primo comma, della l. 23 aprile 1981 n. 155*", nel procedere ad una ricognizione dei requisiti di carattere soggettivo ed oggettivo che devono sussistere ai fini dell'estensione del trattamento di integrazione salariale *de qua*, interviene per specificare alcuni aspetti (es. il requisito dimensionale della azienda che eroga il servizio di mensa – art. 1 lett. a3) e per ribadire espressamente che la "contrazione dell'attività dell'azienda di mensa debba essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività dell'impresa committente" (art 1, lett. b1), e che "le difficoltà dell'impresa committente devono essere già state oggetto di specifici provvedimenti di integrazione salariale" (art. 1 lett. b2).

Dal complessivo quadro normativo riportato, emerge che l'estensione del trattamento di integrazione salariale ai dipendenti delle imprese appaltatrici dei servizi di mensa si giustifica in ragione delle conseguenze che dette imprese subiscono per effetto della contrazione dell'attività dei committenti.

Tale principio di portata generale vale, sino alla scadenza del contratto di appalto, sia nel caso in cui i trattamenti di integrazione salariale abbiano una durata massima di 36 mesi che nel caso in cui abbiano una durata superiore ai sensi dell'art. 1, comma 9, della L. n. 223/1991.".

Procedura di licenziamento collettivo

interpello n. 28 del 15 dicembre 2015

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Legge n. 223/1991; Legge n. 92/2012; Decreto Legge n. 83/2012

- corretta interpretazione dell'art. 3, Legge n. 223/1991 concernente l'intervento straordinario di integrazione salariale nell'ambito di procedure concorsuali, in considerazione del disposto di cui all'art. 2, comma 70, Legge n. 92/2012, come sostituito dall'art. 46 bis, comma 1, lett. h), Decreto Legge n. 83/2012 (conv. da L. n. 134/2012), che ne sancisce l'abrogazione a far data dal 1° gennaio 2016.
- se gli organi delle procedure concorsuali che abbiano avviato una procedura di licenziamento nel corso dell'anno 2015 ai sensi dell'art. 3, comma 3, possano concluderla nel 2016 sempre in virtù della medesima disposizione e, nell'ipotesi di risposta affermativa, se sia possibile fruire dell'esonero dal versamento del contributo di cui all'art. 5, comma 4, previsto dal citato art. 3, comma 3.
- se, in presenza di un intervento di CIGS autorizzato ai sensi dell'art. 3, comma 1, con decorrenza nell'anno 2015 ed eventuale estensione all'anno successivo, gli organi delle procedure concorsuali possano attivare nel corso del 2016 una procedura di licenziamento collettivo e, in caso di soluzione positiva, se possano fruire dell'esonero dal versamento del contributo a carico dell'impresa previsto dall'art. 5, comma 4.

Con circolare n. 12/2015 il Ministero ha chiarito che "considerato che, con effetto dal 1° gennaio 2016, l'art. 3 della legge n. 223/1991 è espunto dall'ordinamento giuridico, la fattispecie giuridica che consente di autorizzare il trattamento di CIGS ivi previsto in favore dei lavoratori deve verificarsi entro il 31 dicembre 2015 (...) il decreto di autorizzazione del trattamento di CIGS con decorrenza nell'anno 2015 potrà anche protrarsi nell'anno 2016", in virtù degli accordi all'uopo sottoscritti.

In linea con il quadro regolatorio sopra riportato e in risposta ai quesiti sollevati si ritiene che, laddove le procedure di licenziamento collettivo conseguenti all'ammissione alle procedure concorsuali siano state attivate entro il 31 dicembre 2015, e dunque antecedentemente all'abrogazione della disposizione di cui all'art. 3, le stesse possano concludersi anche successivamente al 1° gennaio 2016, consentendo in tal modo agli organi delle predette procedure di continuare a fruire dell'esonero in argomento.

Non appare, infine, ammissibile l'attivazione di licenziamenti collettivi successivamente al 1° gennaio 2016, laddove quest'ultimi si inseriscano nell'ambito delle procedure di cui all'art. 3, comma 3, in considerazione dell' abrogazione del medesimo disposto.

Contratto di solidarietà difensivo

interpello n. 3 del 20 gennaio 2016

Consiglio Nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro

D.L. 86/1988 ; L. n. 236/1993 ; D.Lgs. n. 148/2015

- corretta interpretazione delle disposizioni contenute nella L. n. 236/1993 recante norme in materia di interventi urgenti a sostegno dell'occupazione.
- Con riferimento alla fattispecie della somministrazione di lavoro si chiede se, laddove l'impresa utilizzatrice abbia attivato per i propri dipendenti contratti di solidarietà difensivi ex art. 5, L. n. 236/1993, possano essere ammessi ad analogo trattamento di solidarietà anche i lavoratori somministrati presso la medesima impresa.
- se i lavoratori in regime di solidarietà, somministrati e non, possano svolgere attività lavorativa presso terzi "con contratto di lavoro part-time in orario coincidente con quello interessato dalla solidarietà" e, nell'ipotesi affermativa, se la solidarietà debba essere o meno oggetto di rimodulazione in considerazione del lavoro svolto presso altro datore.

In risposta alla prima questione, si evidenzia che ai sensi dell'art. 34, comma 3, D.Lgs. 81/2015, "il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (…)".

Ciò in quanto il lavoratore somministrato instaura un rapporto di lavoro subordinato con l'agenzia di somministrazione, della quale resta dipendente anche a seguito dell'invio in missione presso l'impresa utilizzatrice.

In caso di crisi aziendale, il Legislatore ha previsto espressamente l'accesso al trattamento di cassa integrazione salariale in deroga per il lavoratore in somministrazione, in base alla richiesta effettuata dall'agenzia di somministrazione/datore di lavoro, secondo criteri da ultimo disciplinati da questo Ministero con D.M. n. 83473 del 1° agosto 2014.

Diversamente, non sussiste analoga previsione normativa che contempli la possibilità per i lavoratori impiegati in somministrazione di accedere, ai sensi dell'art. 5 della L. n. 236/1993 al trattamento integrativo di solidarietà fruito dai lavoratori dipendenti della società utilizzatrice.

Ne consegue che in ipotesi di crisi aziendale della impresa utilizzatrice che abbia comportato l'accesso a trattamenti di integrazione salariale, ivi compresa la solidarietà difensiva, i lavoratori in somministrazione potranno accedere esclusivamente al trattamento di integrazione salariale in deroga o ai fondi di solidarietà bilaterale già previsti dall'art. 3 della L. n. 92/2012 (oggi D.Lgs. n. 148/2015).

Con riferimento, invece, alla seconda problematica, non sembrano sussistere specifiche preclusioni in ordine all'eventuale svolgimento, da parte del lavoratore in regime di solidarietà, di prestazioni di natura autonoma o subordinata presso terzi anche durante i giorni interessati dalla riduzione di orario per la solidarietà.

A tal proposito si sottolinea come il Legislatore del 2015, con il D.Lgs. n. 148/2015 abbia confermato all'art. 8 comma 2 quanto già precedentemente previsto dall'art. 8, comma 4, del D.L. 86/1988 secondo cui "il

lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate".

In ordine all'espletamento di attività lavorativa presso terzi nelle giornate interessate dalla solidarietà, ai fini dell'eventuale rimodulazione o decadenza dal relativo contributo, si rinvia ai chiarimenti già forniti dall'INPS con circolare n. 130/2010.

Contratto di solidarietà difensivo – trasformazione part-time in full-time e viceversa

interpello n. 14 del 11 aprile 2016

Assaereo (Associazione Nazionale Vettori e Operatori)

D.Lgs. n. 148/2015

- corretta interpretazione della disciplina in materia di contratto di solidarietà difensivo sancita dal D.Lgs. n. 148/2015.
- se in costanza di contratto di solidarietà sia possibile la trasformazione di contratti di lavoro part-time in contratti di lavoro full-time e viceversa, ferma restando l'assenza di incrementi dell'organico aziendale nell'ambito della categoria di personale interessata e nel rispetto del monte ore di solidarietà oggetto di accordo tra le parti per ciascuna categoria di lavoratori interessati.

il comma 5 dell'art. 21 chiarisce come attraverso la stipula del contratto di solidarietà sotto forma di contratti collettivi aziendali le parti **stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale** anche attraverso un suo più razionale impiego. Il Legislatore ha altresì precisato, che "*la riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà*" fermo restando che "*per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato*". A fronte di temporanee esigenze del datore di lavoro di incrementare l'attività, tali da richiedere l'espletamento di una prestazione ulteriore rispetto a quella concordata, comunque non eccedente l'orario di lavoro ordinario, resta ferma la possibilità per le parti di derogare alla riduzione precedentemente determinata in virtù di clausole, contenute nel contratto stesso, concernenti le modalità di attuazione della suddetta deroga.
Con D.M. 13 gennaio 2016 n. 94033 è stato precisato che, in caso di variazioni che comportino una minore riduzione di orario, l'azienda ne dovrà dare comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'INPS, mentre in caso di variazioni che comportino una maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà. Il Decreto inoltre prevede, in linea con la precedente disciplina, che è ammissibile l'applicazione della riduzione di orario nei confronti dei dipendenti con rapporto di lavoro part-time, qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro. Dal quadro regolatorio sopra illustrato, quindi, emerge che eventuali modifiche alla riduzione media oraria originariamente concordata risultano compatibili con la ratio del contratto di solidarietà e non necessitano della definizione di un nuovo accordo, laddove le stesse comportino una minore riduzione di orario e siano attuate in conformità alle modalità derogatorie già previste. Di talché, in riferimento al quesito posto appare possibile, laddove il carattere strutturale del part-time sia stato già valutato, dare seguito alle istanze dei lavoratori, finalizzate, in virtù di esigenze personali fisiologicamente ricorrenti, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale e viceversa, **qualora tali trasformazioni, non determinano alcuna variazione nelle percentuali di riduzione media oraria pattuite nell'accordo** In altri termini risultano compatibili con il contratto di solidarietà in essere e non richiedono la stipula di un ulteriore accordo soltanto quelle istanze di trasformazioni attuate nel **rispetto della percentuale di riduzione media oraria pattuita** – sia in riferimento a tutti i lavoratori coinvolti sia in riferimento al singolo lavoratore interessato – **secondo i limiti percentuali legalmente prestabiliti**. Qualora, invece, le trasformazioni in questione incidano sulle percentuali stabilite in sede di accordo sarà evidentemente necessario provvedere alla stipula di un nuovo contratto di solidarietà."

Lav.intermittente, sgravi contributivi e indennità disoccupazione

Nota n. 3147 del 22 dicembre 2005

Associazione industriali di Bari

L. n. 407/1990; D.Lgs. n. 276/2003; D.P.R. n. 218/1978

- Problematiche connesse al contratto di lavoro intermittente introdotto dal D.Lgs. n. 276/2003.
- Se, in caso di stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con prestazioni intermittenti ai sensi dell'art. 33 e segg. Del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro ha diritto a godere, in presenza dei requisiti previsti dalla L. n. 407/1990, delle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della predetta legge;
- Se, in riferimento al penultimo periodo del paragrafo "trattamento economico, normativo e previdenziale" della circolare ministeriale n. 4/2005, in cui è evidenziato il diritto da parte del lavoratore intermittente, in presenza dei requisiti previsti, a godere dell'indennità di disoccupazione ordinaria o ridotta limitatamente ai periodi non lavorati, tale indennità spetta anche nei periodi in cui è corrisposta dal datore di lavoro l'indennità di disponibilità .

L'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990 ammette i datori di lavoro – in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi – al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali nella misura del 50% per un periodo di trentasei mesi, ovvero l'esonero totale per uguale periodo nelle ipotesi in cui tali assunzioni siano effettuate da imprese operanti nei territori del mezzogiorno di cui al D.P.R. n. 218/1978 ovvero da imprese artigiane. In primo luogo va ricordato che tale previsione, come ogni ipotesi agevolativa del resto, riveste carattere di eccezionalità, derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere contributivo e pertanto, in linea di massima, sembrerebbe applicabile nei soli casi in cui sia espressamente richiamata. In proposito, infatti, il D.Lgs. n. 276/2003, ove intende prevedere una disciplina agevolativa di tipo contributivo relativa agli istituti introdotti, la richiama esplicitamente come avviene, ad esempio, con riferimento alla somministrazione (art. 25, comma 1), all'apprendistato (art. 53, comma 3) ed al contratto di inserimento (art. 59, comma 4). Relativamente al contratto di lavoro intermittente, viceversa, non è rinvenibile alcun riferimento all'applicabilità di specifiche ipotesi agevolative già vigenti nel nostro ordinamento, proprio in quanto per tale tipologia contrattuale è previsto un apposito regime contributivo, almeno nelle ipotesi di lavoro intermittente che comportano la corresponsione della indennità di disponibilità.
La stessa non appare compatibile ove il lavoratore usufruisca dell'indennità di disponibilità.

Accesso al F.I.S. (Fondo di Integrazione Salariale)

interpello n. 3 del 16 novembre 2017

Associazione Nazionale delle Imprese di Sorveglianza Antincendio (ANISA)

Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148

Possibilità di consentire, nell'attuale quadro normativo, che in caso di operazioni societarie di affitto di ramo d'azienda, laddove sia fatta richiesta di accesso alle prestazioni erogate dal F.I.S. (Fondo di integrazione salariale) da parte della impresa cessionaria, vi sia il riconoscimento della contribuzione già versata dall'impresa cedente. Ciò in analogia con quanto avviene con riguardo al requisito dell'anzianità lavorativa, in tutti i casi di trasferimento di ramo d'azienda – cui per costante interpretazione giurisprudenziale è assimilato l'affitto di ramo d'azienda – e accesso agli ammortizzatori sociali da parte dell'azienda cessionaria, nel rispetto del principio generale dettato dall'articolo 2112 c.c. volto a garantire il mantenimento dei diritti dei lavoratori.

Il Fondo è rivolto a quei datori di lavoro che occupino più di 5 dipendenti appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS e della CIGO, e che non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali o fondi di solidarietà alternativi.
L'articolo 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, stabilisce in via di principio che, per poter beneficiare dell'integrazione salariale, i lavoratori siano in possesso – alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale – di un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è stata presentata la domanda.
Le modalità operative di funzionamento del Fondo di integrazione salariale sono dettate, in modo specifico, dal decreto interministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016 di adeguamento della disciplina del Fondo di solidarietà residuale alle disposizioni del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, nonché dalla circolare INPS n. 176 del 9 settembre 2016.
In particolare quest'ultima, in ordine ai requisiti che devono possedere i destinatari del Fondo, al punto 3 precisa che: "In caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro dei 90 giorni, si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante."
Il Fondo in questione, non dotato di personalità giuridica, costituisce una gestione speciale dell'INPS, è gestito da un apposito Comitato amministratore (di cui all'articolo 36 del più volte citato decreto legislativo n. 148), che ha tra gli altri il potere di deliberare in ordine alla concessione dei trattamenti e degli interventi, ed è altresì soggetto, come tutti i fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 28, all'obbligo del bilancio in pareggio non potendo erogare prestazioni in carenza di disponibilità, in base a quanto disposto dall'articolo 35, comma 1, del decreto legislativo n. 148 del 2015.
Inoltre l'articolo 29, comma 4, del decreto legislativo citato prevede il cosiddetto tetto aziendale, inteso quale meccanismo secondo cui ciascun datore di lavoro può accedere alla prestazioni in proporzione alla contribuzione dovuta in un determinato arco temporale. Tale articolo stabilisce che "[…] *le prestazioni sono determinate in misura non superiore a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo in favore dello stesso*".
L'interpretazione più coerente con la logica dell'impianto normativo introdotto dal decreto legislativo n. 148 del 2015 induce a ritenere che le prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore del singolo datore di

lavoro e che devono essere scomputate dal c.d. tetto aziendale siano quelle fruite dal medesimo datore di lavoro nel biennio mobile.
In proposito l'INPS, cui è demandata la gestione del Fondo di integrazione salariale, con il messaggio operativo n. 3617 pubblicato in data 20 settembre 2017, volto a chiarire appunto i criteri di determinazione del c.d. tetto aziendale ai fini dell'erogazione del Fondo ha specificato che, in caso di aziende interessate da operazioni societarie, la contribuzione dell'azienda cedente per i lavoratori transitati nell'azienda cessionaria è computata ai fini del tetto aziendale esclusivamente nelle ipotesi di fusioni/incorporazioni totali, ossia nelle ipotesi in cui l'azienda istante abbia acquisito la totalità dei lavoratori dell'azienda cedente.
Qualora invece si tratti di un'operazione societaria nella quale l'azienda di origine resta in essere e trasferisce parte dei suoi dipendenti ad una o più aziende già esistenti o nuove (come, ad esempio, nel caso di scissioni parziali o di cessioni di ramo d'azienda) nel computo del tetto aziendale si tiene conto della sola contribuzione dovuta dall'azienda istante (nonché cessionaria), a nulla rilevando la contribuzione precedentemente dovuta dalle aziende cedenti.
Ciò premesso, quanto al quesito specifico formulato da codesta Associazione e relativo alla possibilità che il Fondo eroghi prestazioni anche in favore dell'azienda cessionaria di lavoratori a seguito di affitto d'azienda, anche sulla base di contributi dovuti da parte dell'azienda cedente, si ritiene che in questo caso nel computo del tetto aziendale si debba tener conto della sola contribuzione dovuta dall'azienda (cessionaria) che richiede la prestazione a carico del F.I.S., a nulla rilevando la contribuzione precedentemente dovuta dall'azienda cedente."

Contratto di solidarietà e subentro di nuovo datore di lavoro in regime di cambio appalto

interpello n. 1 del 8 febbraio 2019

Associazioni Agens, ANCP e delle Organizzazioni sindacali nazionali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, SLM Fast Confsal e UGL TAF

decreto legislativo n. 148 del 2015

- durata del trattamento di integrazione salariale per la causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 148 del 2015 e successive modificazioni.
- se, in occasione di cambio di azienda per nuovo affidamento del servizio, l'impresa subentrante possa accedere all'ammortizzatore sociale in esame per il personale transitato dall'azienda cedente, già in regime di contratto di solidarietà, facendo ripartire un nuovo conteggio del periodo massimo nel quinquennio per l'impresa subentrante, del tutto distinto da quello fin ad allora utilizzato dall'azienda uscente. Il quesito in esame attiene pertanto alla possibilità che il limite massimo di 36 mesi nel quinquennio mobile, riferito all'unità produttiva ceduta, possa essere conteggiato ex novo con riferimento all'azienda subentrante, senza computare i periodi di trattamento già usufruiti dall'azienda uscente.

"L'articolo 22, comma 3, del decreto legislativo n. 148 del 2015, relativo alla causale del contratto di solidarietà, prevede che in tale ipotesi il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Tale durata, alle condizioni del successivo comma 5, può raggiungere i 36 mesi nel quinquennio mobile.
Con la circolare n. 17/2017 questo Ministero ha chiarito che per quinquennio mobile si deve intendere un lasso temporale pari a cinque anni, calcolato a ritroso a decorrere dall'ultimo giorno di trattamento richiesto da ogni azienda per la singola unità produttiva.
Qualora intervenga una successione nell'appalto, nell'unità produttiva sottoposta a contratto di solidarietà, l'azienda subentrante per usufruire del beneficio è tenuta a richiedere la concessione del trattamento di integrazione salariale per la nuova unità produttiva. In tale evenienza si ritiene che il conteggio dei mesi di CIGO o CIGS fruiti sia riferito esclusivamente all'impresa subentrante, relativamente alle diverse unità produttive interessate...".
In proposito, è utile ricordare che l'articolo 1, comma 2, del citato decreto legislativo n. 148 del 2015, di riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, prevede che, per beneficiare del trattamento di integrazione salariale, i lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione". Il comma 3 dello stesso articolo, inoltre, stabilisce che nell'ipotesi di cambio appalto nei confronti dei lavoratori transitati al nuovo datore di lavoro, i 90 giorni si calcolano tenendo anche conto dei periodi in cui i lavoratori siano stati in precedenza impiegati, a prescindere dal passaggio ad un nuovo datore di lavoro, nella medesima attività appaltata.

Tenuto anche conto che la finalità delle disposizioni in esame è quella di assicurare misure di sostegno in caso di eccedenze di personale, si evince come il legislatore abbia inteso affermare il principio secondo cui il conteggio relativo ai limiti di durata massima dei trattamenti straordinari di integrazione salariale debba essere riferito al nuovo soggetto richiedente.

Si può quindi concludere, in relazione al quesito in esame, che **in caso di cambio appalto il periodo massimo a disposizione previsto dal** decreto legislativo n. 148 del 2015 **cominci a decorrere ex novo per l'azienda subentrante**.

Sgravi contributivi per il socio lavoratore disoccupato

Nota n. 540 del 23 gennaio 2006

Legacoop di Oristano

L. n. 407/1990

Diritto, da parte delle società cooperative, di avvalersi degli sgravi contributivi previsti dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990.

La società cooperativa ha diritto allo sgravio contributivo triennale previsto dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990, nel caso in cui instauri un rapporto associativo con ulteriore qualificazione di natura subordinata con un socio lavoratore iscritto nelle liste di collocamento dal almeno 24 mesi. Tale indirizzo fa sì che deve intendersi superato quanto affermato dall'INPS, con il messaggio n. 22923 dell'11 marzo 1999 e con la circolare n. 118 del 26 maggio 1988, con i quali si affermava che ai lavorati associati in cooperativa di produzione e lavoro non spettavano le agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990 .

Attestazione stato di disoccupazione per l'accesso ai benefici contributivi

Nota n. 5516 del 2 novembre 2006

Confederazione nazionale artigianato (cna) di Padova

L. n. 407/1990; D.Lgs. n. 297/2002

Se, per l'accesso ai benefici contributivi ai fini dell' assunzione di disoccupati da 24 mesi, sia necessaria la certificazione del centro per l'impiego che attesti lo status di disoccupazione e se per l'assunzione di soggetti inoccupati basti la sola dichiarazione dell'interessato

L'INPS, con la circolare n. 117/2003, seguita dalla circolare n. 51/2004 ha richiamato le condizioni per ottenere i benefici contributivi in argomento dopo l'entrata in vigore della riforma del collocamento, ribadendo che, in materia di accesso alle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9 della L. n. 407/1990 - relative all' assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati - è utile la dichiarazione di responsabilità prodotta dal lavoratore al competente centro per l'impiego, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 3 del D.Lgs. n. 297/2002, corredata dall'attestazione di permanenza del soggetto interessato nello stato di disoccupazione da parte del citato centro. Tale condizione può essere estesa anche ai soggetti inoccupati (iscritti, prima delle modifiche normative, nella prima classe del collocamento di cui all'abrogato articolo 10 della L. n. 56/1987), ferme restando anche per loro l'attestazione da parte dei centri per l'impiego della sussistenza dello stato di inoccupazione.

Maturazione requisiti per indennità di disoccupazione periodi neutri

interpello n. 08 del 14 marzo 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 119/2011

- requisiti di natura contributiva necessari per l'ottenimento dell'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola
- In particolare l'istante chiede se, ai fini del rispetto del requisito contributivo richiesto per l'erogazione della suddetta indennità, possa considerarsi periodo neutro quello fruito dal figlio convivente per prestare assistenza al genitore affetto da grave disabilità.

Nell'ambito dei periodi neutri costituiti dai congedi di cui all'art. 42 citato, può essere annoverato altresì quello fruito dal figlio convivente del portatore di handicap grave, qualora non vi siano altri soggetti idonei a prendersi cura della persona affetta da disabilità.
Si ricorda infatti che, ancor prima delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 119/2011, la corte costituzionale con sentenza additiva n. 19/2009, nell'esaminare la questione di legittimità afferente ai possibili soggetti fruitori dei congedi previsti dall'articolo 42, comma 5, ha dichiarato l'incostituzionalità della predetta disposizione, per contrasto con gli articoli 2, 3 e 32 della costituzione, in quanto la stessa, nella sua originaria formulazione, non contemplava nel novero di detti soggetti il figlio convivente determinando, in tal modo, un ingiustificato trattamento deteriore di un soggetto, (...) tenuto comunque ai medesimi obblighi di assistenza morale e materiale nei confronti del disabile.
Per analoghe ragioni, in linea con le argomentazioni sostenute dalla corte, è possibile considerare periodo neutro anche quello di congedo fruito dal figlio per assistere il genitore con grave disabilità, con l'effetto di retrodatare il biennio di riferimento, ai fini del computo del requisito contributivo, come sopra indicato, salvo il rispetto degli altri presupposti fissati dalla leggi vigenti.

Trattamento di disoccupazione edile

interpello n. 14 del 26 giugno 2014

Ance (associazione nazionale costruttori edili)

L. n.223/1991; L. n. 92/2012

> Corretta applicazione del trattamento di disoccupazione edile di cui all'art. 11, L. n.223/1991.

> In particolare l'interpellante chiede di sapere se risulta applicabile il punto 3 della delibera cipi del 19 ottobre 1993 che fissa in 40 unità il numero dei lavoratori licenziati cui applicare il citato trattamento di disoccupazione nelle circoscrizioni che presentino un rapporto superiore alla media nazionale fra iscritti alla prima classe di collocamento e la popolazione residente in età da lavoro.

Si ritiene validamente operante il trattamento di disoccupazione speciale per l'edilizia, così come disciplinato prima dell'entrata in vigore della L. n. 92/2012 e secondo le modalità dettate dalle diverse disposizioni che ad esso fanno riferimento. Fra queste vanno principalmente segnalate la delibera cipi del 19 ottobre 1993, cui rimanda espressamente l'art. 11, comma 2, L. n.223/1991 e il D.M. 14 gennaio 2003, che individua gli ambiti territoriali circoscrizionali che presentano un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe delle liste di collocamento e popolazione residente interessati dal trattamento di disoccupazione *ex* art. 11, comma 3, L. n.223/1991 nella misura prevista dal punto 3 della stessa delibera cipi. In sostanza l'art. 11, comma 2, L. n.223/1991 prevede l'applicazione del trattamento speciale di disoccupazione per i lavoratori occupati in lavori edili nelle aree nelle quali il cipi (...) accerta la sussistenza di uno stato di grave crisi dell'occupazione e licenziati a causa di tale stato di crisi. Il trattamento in questione, ai sensi del successivo comma 3, risulta esteso ai lavoratori residenti in circoscrizioni che presentano un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe di collocamento e popolazione residente in età da lavoro. In applicazione di tale precetto il cipi, con delibera del 19 ottobre 1993, ha individuato i casi di crisi occupazionale che consentono la fruizione del trattamento speciale di disoccupazione edile definendo, da un lato, la nozione di opera pubblica e di finalità pubblica e, dall'altro, prevedendo al punto 3, per l'applicazione dell'art. 11, L. n.223/1991, che il numero dei lavoratori edili licenziati non deve essere inferiore a 40 unità (...) nelle circoscrizioni che presentino un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe di collocamento e popolazione residente in età da lavoro. L'effettiva individuazione della misura percentuale del rapporto cui fanno riferimento sia la L. n.223/1991 che la delibera cipi suddetta è stata effettuata con decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali del 14 gennaio 2003, che ha fissato nel 18,4% la soglia della media nazionale, il superamento della quale comporta l'applicazione del punto 3 della delibera cipi e dell'art. 11 della L. n.223/1991. In allegato al D.M. 14 gennaio 2003 risultano riportati i dati riferibili alle circoscrizioni territoriali che determinano il relativo rapporto percentuale. Si ritiene che tali dati, in assenza della emanazione di successivi decreti, possano essere ancora utili ai fini della fruizione del trattamento speciale di disoccupazione edile. Pertanto, per individuare le circoscrizioni interessate dalle norme esaminate è sufficiente consultare gli allegati al citato decreto. Riconosciute le circoscrizioni nelle quali il rapporto tra iscritti alla prima classe di collocamento e popolazione residente in età di lavoro risulta superiore al 18,4%, si applica, fino al 30 dicembre 2016, il trattamento speciale di disoccupazione edile di cui all'art. 11, L. n.223/1991 per coloro che rientrano nell'area in cui sono ricompresi i cantieri sorti per lo svolgimento di opere con finalità pubbliche e licenziati, in numero superiore a 40 unità, a causa di gravi crisi dell'occupazione.

Accesso DIS-COLL – art. 15, D.Lgs. n. 22/2015

interpello n. 31 del 22 dicembre 2015

CGIL

L. n. 335/1995; D.Lgs. n. 22/2015

- corretta interpretazione dell'art. 15 D.Lgs. n. 22/2015, recante la disciplina dell'**indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa** (DIS-COLL).
- se l'indennità in questione possa essere riconosciuta agli assegnisti di ricerca, ai dottorandi e ai titolari di borsa di studio che svolgano attività di ricerca presso le Università e negli Enti di ricerca, in virtù dell'assimilabilità delle forme contrattuali utilizzate per regolare i descritti rapporti con i contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

"…In tale contesto, l'art. 22 individua negli "assegni di ricerca" una tipologia di rapporto del tutto peculiare, fortemente connotata da una componente "formativa" dell'assegnista (si pensi ai progetti di ricerca presentati dai candidati, selezionati e finanziati da parte del soggetto che eroga l'assegno). Proprio in ragione di ciò, peraltro, la norma non definisce in alcun modo le modalità di effettuazione dell'attività di ricerca, neanche in termini astrattamente sovrapponibili a quelle della collaborazione coordinata e continuativa.
Alla luce di quanto sopra, pertanto, non sembra possibile argomentare l'applicazione dell'indennità di disoccupazione in ragione esclusivamente dell'obbligo di iscrizione alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della L. n. 335/1995 che riguarda, come noto, anche le prestazioni di lavoro autonomo. Piuttosto, la necessità di un richiamo espresso alla normativa previdenziale de qua, unitamente al particolare regime di esenzione fiscale dei relativi emolumenti, conferma la natura speciale del rapporto di ricerca.
Le medesime considerazioni possono essere richiamate anche per i titolari di borse di studio, anche in ragione di un dottorato di ricerca conseguito ai sensi dell'art. 4 L. n. 210/1998 i quali, per di più, sono sottratti all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata per espressa previsione dell'art. 2, comma 26, della L. n. 335/1995.
In coerenza con l'interpretazione restrittiva della portata applicativa delle disposizioni dettate dalla L. n. 92/2012 in materia, quindi, non appare possibile estendere l'indennità de qua ai lavoratori il cui rapporto non sia inquadrato nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto.
Alla luce delle argomentazioni svolte, in risposta al quesito avanzato, si ritiene pertanto che agli assegnisti di ricerca, ai dottorandi nonché ai titolari di borse di studio non trova applicazione l'indennità di disoccupazione prevista in via sperimentale per l'anno 2015 per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL) di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 22/2015.".

Agevolazioni per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità

Nota n. 1066 del 27 giugno 2006

Ordine Dei Dottori Commercialisti Di Parma

L. n. 223/1991

- chiarimenti in merito alle agevolazioni di cui all'art. 25, comma 9, della L. n. 223/1991.
- Se una società che assume un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità – e quindi usufruisca di tali agevolazioni – possa continuare a godere dei benefici previdenziali allorché effettui un passaggio di qualifica del lavoratore, da impiegato a dirigente

l'art. 25, comma 9 della L. n. 223/1991 stabilisce che: per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è, per i primi diciotto mesi, quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. la norma condiziona, pertanto, il diritto ad usufruire delle agevolazioni ad una situazione di fatto in essere al momento dell'assunzione (lavoratore iscritto nelle liste di mobilità) e non ad eventi successivi, non prevedendo, inoltre, il venir meno del beneficio a seguito di modifica della qualifica del lavoratore. tale eventualità attiene, infatti, al rapporto interno tra datore di lavoro e lavoratore e certamente non può rappresentare una preclusione al beneficio previdenziale anche perché, se così fosse, si realizzerebbe di fatto un trattamento sfavorevole nei confronti dei soggetti assunti dalle liste di mobilità con riferimento a possibili avanzamenti di carriera.

Riassunzione lavoratore in mobilità

Nota n.1564 del 13 luglio 2006

Associazione Nazionale Consulenti Del Lavoro – unione provinciale di Isernia

L. n. 264/1949; L. n. 223/1991; D.lgs. n. 297/2002 D.Lgs. n. 297/2002

Possibilità per un'azienda che abbia licenziato un lavoratore, iscritto nelle liste di mobilità, possa riassumere lo stesso lavoratore, trascorso il termine di sei mesi stabilito dall'art. 6, comma 4, del D.lgs. n. 297/2002 anziché quello di dodici mesi stabilito dall'art. 15, comma 6, L. n. 264/1949, beneficiando delle agevolazioni previste dall'art. 8, comma 4, della L. n. 223/1991

L'azienda che ha posto in mobilità i lavoratori può riassumerli usufruendo di benefici contributivi ed economici una volta che siano trascorsi sei mesi dal licenziamento

Mobilità studi professionali individuali

interpello n. 10 dell'8 marzo 2011

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro; Confprofessioni

-

possibilità di iscrivere nelle liste di mobilità i lavoratori subordinati licenziati da studi professionali individuali.

Nel prendere atto della scelta del Legislatore di non porre ulteriori limiti alla concessione degli ammortizzatori in questione, si ritiene dunque applicabile la disciplina della mobilità in deroga, ai fini dell'erogazione della relativa indennità, anche ai lavoratori subordinati licenziati per motivi di riduzione di personale da parte di studi professionali individuali, purché ricorrano tutti i presupposti di carattere generale sopra evidenziati, a nulla rilevando la forma giuridica individuale o associata del soggetto datoriale."

Benefici contributivi per assunzione di lavoratori in mobilità

interpello n. 11 dell'8 marzo 2011

Associazione Nazionale Consulenti Del Lavoro

L. n.223/1991

Cumulabilità dei benefici riconosciuti dalle disposizioni di cui all'art. 8, comma 2 e 25, comma 9 L. n.223/1991 , in relazione alla diversa durata del periodo totale di godimento degli stessi.

Nell'evidenziare, da ultimo, che la dizione letterale della norma di cui all'art. 8, comma 2, della L. n.223/1991 pone esclusivamente un limite massimo di durata del beneficio (dodici mesi, salvo successiva trasformazione del contratto a tempo indeterminato) e nel ribadire quanto già indicato dall'INPS con messaggio n. 199, non può che rimettersi all'imprenditore la scelta se fruire delle agevolazioni di cui all'art. 25 o di cui all'art. 8 citati, con eventuale impossibilità, in quest'ultimo caso, di fruire nuovamente dei benefici in questione in caso di una successiva nuova assunzione del medesimo lavoratore direttamente a tempo indeterminato.

Accordi di mobilità anteriori alla Legge n. 78/2010 - effetti

interpello n. 35 del 9 agosto 2011

AVIA (Assistenti di Volo Italiani Associati)

L. n. 449/1997; L. n. 243/2004; D.L. 31/05/2010, n. 78;

Interpretazione dell'art. 12, comma 12 ter, lett. a) del D.L. 31/05/2010, n. 78 (conv. da L. n. 122/2010) – relativo all'incremento dell'età pensionabile in relazione all'incremento della speranza di vita accertato dall'ISTAT – con riferimento, in particolare, all'applicabilità della norma ai lavoratori destinatari di procedure di mobilità già sottoscritte in sede ministeriale prima dell'entrata in vigore della stessa legge (30 aprile 2010).

In materia previdenziale, il Legislatore che interviene ad innovare la normativa in senso peggiorativo, tende a salvaguardare i diritti acquisiti o comunque la posizione previdenziale di determinati categorie di soggetti (cfr. ad es. art. 59, commi 6, 7, 8 L. n. 449/1997; art. 1, comma 18 e 18 bis L. n. 243/2004).
Il D.L. 31/05/2010, n. 78 ha declinato al comma 5 i soggetti esclusi dall'applicazione delle disposizioni relative alla decorrenza dei trattamenti pensionistici, ma nulla ha previsto con riferimento all'incremento dei requisiti di età di cui al richiamato comma 12 ter.
In particolare, con riferimento al comma 12 ter la norma non prevede la salvaguardia di determinati soggetti, né si può evincere dal testo della normativa alcuna esclusione a riguardo. Alla luce di ciò, pertanto, non sembra ammissibile un'interpretazione della disposizione volta a limitarne il campo di applicazione.".

Apprendistato per lavoratori in mobilità

interpello n. 21 del 1 agosto 2012

ANCL - associazione nazionale dei consulenti del lavoro

L. n. 604/1966; L. n. 223/1991; D.Lgs. n. 167/2011

- corretta interpretazione dell'art. 7, comma 4, D.Lgs. n. 167/2011, recante la disciplina delle assunzioni di lavoratori in mobilità effettuate con la tipologia contrattuale dell'apprendistato.
- se, nelle ipotesi sopra prospettate, sia possibile prescindere dal rispetto dei limiti di età fissati, per le diverse forme di apprendistato, dagli articoli 3, 4 e 5 contenuti nel medesimo decreto.

Ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011, nei confronti dei lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato trovano applicazione, in deroga all'art. 2, comma 1, lett. M) dello stesso decreto, sia la disciplina in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. n. 604/1966, sia il regime contributivo agevolato *ex* art. 25, comma 9, nonché l'incentivo disciplinato dall'art. 8, comma 4,L. n. 223/1991.
Ne consegue che, nelle ipotesi menzionate, troverà esclusiva applicazione il regime contributivo agevolato di cui alla L. n. 223/1991 per i periodi indicati dalla medesima legge mentre, al termine degli stessi, troverà applicazione la normale contribuzione prevista per i lavoratori subordinati non apprendisti. Resta ferma, tuttavia, in favore del datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato e sul quale conseguentemente grava l'onere della formazione, la possibilità di fruire – per tutto il periodo di formazione – dell'istituto del sottoinquadramento o, in alternativa, della progressione retributiva in misura percentuale, secondo quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento ai sensi dell'art. 2 lett. C) del D.Lgs. n. 167/2011.
Alla luce delle disposizioni normative sopra esaminate e in linea con le osservazioni svolte, si evince pertanto che la disciplina relativa alla assunzione tramite apprendistato dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità costituisce disciplina speciale e pertanto tale tipologia contrattuale può essere utilizzata a prescindere dal requisito dell'età anagrafica posseduto dal lavoratore al momento dell'assunzione. Del resto, considerata l'età dei lavoratori normalmente iscritti nelle citate liste, una diversa interpretazione non consentirebbe un efficace e diffuso utilizzo dell'apprendistato anche per i lavoratori in mobilità.
Fermo restando quanto sopra va tuttavia evidenziato che, rispetto ai lavoratori in mobilità in possesso dei requisiti anagrafici previsti per ciascuna tipologia contrattuale, i datori di lavoro potranno evidentemente scegliere se ricorrere alla normale disciplina dell'apprendistato – applicando i relativi sgravi e modalità di recesso al termine del periodo di formazione – o quella speciale sopra descritta.

Iscrizione liste di mobilità apprendisti

interpello n. 25 del 1 agosto 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.L. n. 148/1993; L. n. 236/1993, D.Lgs. n. 167/2011

Problematica afferente all'eventuale iscrizione nella lista di mobilità c.d. Non indennizzata *ex* art. 4, D.L. n. 148/1993, conv. da L. n. 236/1993, da utlimo modificato con legge di stabilità 2012, spettante ai lavoratori licenziati, per giustificato motivo oggettivo, da imprese che occupano anche meno di quindici dipendenti, dei lavoratori apprendisti licenziati per analoga motivazione.

Dall'analisi dei requisiti per l'iscrizione nella lista di mobilità c.d. Non indennizzata, si riscontra, quale elemento indefettibile, la circostanza che i lavoratori interessati dalle procedure di licenziamento ovvero di dimissioni per giusta causa siano titolari di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ne consegue, in risposta al quesito avanzato, che anche i lavoratori apprendisti, licenziati per i suddetti motivi, possono considerarsi iscrivibili nella lista di cui all'art. 4 in argomento. La locuzione utilizzata dal legislatore di lavoratori dipendenti si riferisce, infatti, al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel cui ambito rientra evidentemente il personale in apprendistato considerato, ai sensi della definizione contenuta nell'art. 1 comma 1, D.Lgs. n. 167/2011 (t.u. Apprendistato), uno speciale rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Indennità di mobilità imprese esercenti attività commerciali

interpello n. 29 del 19 ottobre 2012

Confcommercio

L. n. 223/1991

- corretta applicazione della L. n. 223/1991, per quanto attiene alla sussistenza dei limiti numerici necessari per l'attivazione, da parte di imprese esercenti attività commerciale con meno di 50 dipendenti al termine di un periodo di CIGS, della procedura di mobilità c.d. Indennizzata.
- Se sia o meno possibile, per un'impresa esercente attività commerciale, attivare la procedura di mobilità di cui sopra qualora, durante il periodo di fruizione della CIGS precedentemente concessa, sia venuto meno il requisito occupazionale dei 50 dipendenti richiesto dalle norme di legge per le aziende rientranti nel citato settore. Si pone, inoltre, la questione per cui l'azienda richiedente la mobilità sia passata, senza soluzione di continuità, da un periodo di CIGS per cessazione di attività, *ex* art. 1 e ss., L. n. 223/1991, ad un periodo di CIG in deroga.

Si ritiene che, in caso di procedura di mobilità avviata *ex* art. 4 della L. n. 223/1991, qualora nel corso dell'attuazione del programma di CIGS, approvato per le causali di intervento di cui all'art. 1 della L. n. 223/1991, l'impresa ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi, il requisito dimensionale (superiore a 15 dipendenti per l'industria, 50 dipendenti per il commercio ecc.) Sia richiesto solo al momento della presentazione della richiesta di ammissione al relativo intervento straordinario di integrazione salariale, con riferimento alla media occupazionale del precedente periodo semestrale, ex art. 1 L. n. 223/1991. Da un punto di vista letterale, l'art. 4, comma 1, della L. n. 223/1991, nel disciplinare la collocazione in mobilità dei lavoratori che nel corso dell'attuazione del programma di CIGS non possono essere reimpiegati, non pone alcun requisito numerico, a differenza di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 24 che prevede, per contro, la sussistenza del requisito occupazionale di più di 15 dipendenti per il datore di lavoro che intenda ridurre il personale senza previo ricorso alla CIGS.
Stante quanto sopra, l'impresa potrà avviare la procedura di mobilità, ai sensi dell'art. 4 della L. n. 223/1991, durante o al termine dell'intervento della CIGS di cui all'art. 1 della L. n. 223/1991, nel corso delle sospensioni dal lavoro ai sensi della relativa disciplina, anche qualora il livello occupazionale sia sceso al di sotto del limite dimensionale di cui trattasi. Del resto costituisce conseguenza naturale dell'intervento straordinario di integrazione salariale e dell'attuazione del piano di risanamento aziendale e di gestione degli esuberi (soprattutto nei casi di CIGS per crisi aziendale) una riduzione di organico dell'azienda. Pertanto, riconoscere il trattamento di mobilità e le relative procedure di garanzia soltanto ai lavoratori che facevano parte dell'azienda in un momento in cui la stessa possedeva il requisito dimensionale di cui all'art. 1 della L. n. 223/1991 non garantirebbe la parità di trattamento tra lavoratori licenziati in periodi diversi, sia pure nell'ambito di un unico processo di ridimensionamento legato ad un intervento concomitante o senza soluzione di continuità di CIGS e mobilità.
Alla medesima conclusione occorre pervenire anche nel caso in cui l'azienda transiti da un periodo di CIGS per cessazione di attività ai sensi dell'art. 1 della L. n. 223/1991 ad un periodo di CIGS in deroga, durante il quale giunge alla collocazione in mobilità dei lavoratori.
Tali lavoratori avranno diritto all'accesso alla mobilità di cui alla L. n. 223/1991 e non alla mobilità in deroga in quanto il requisito dimensionale va valutato, in ogni caso, al momento della presentazione della richiesta di CIGS. Tale conclusione trae origine dalla circostanza per cui la mobilità in deroga è riservata alle aziende che non rientrano nel campo di applicazione della L. n. 223/1991 e che pertanto non hanno neppure mai versato i contributi di mobilità. Nel caso di lavoratori dipendenti da una impresa che rientra nel campo di applicazione della L. n. 223/1991 per i quali siano stati versati i relativi contributi, si ritiene pertanto che i medesimi abbiano diritto all'indennità di mobilità di cui alla L. n. 223/1991, anche in ragione delle esigenze di parità di trattamento innanzi illustrate

Pensionamento lavoratori collocati in mobilità *ex* art. 41, comma 7,L. n. 289-2002

interpello n. 30 del 19 ottobre 2012

ARIS - associazione religiosa istituti socio – sanitari

L. n. 449/1997; D.L. n. 108/2002.; L. n. 289/2002 ; D.L. n. 95/2012

corretta interpretazione dell'art. 41, comma 7, L. n. 289/2002 e successive modificazioni. Se il trattamento corrispondente all'indennità di mobilità nei confronti dei lavoratori della sanità privata di cui alla suddetta disposizione, ove concesso entro l'anno 2012, continui ad essere erogato anche dopo il 31 dicembre 2012 per la durata di 66 mesi; l'istante pone, altresì, la questione afferente alla disciplina applicabile ai lavoratori citati in materia di requisiti e di accesso ai trattamenti pensionistici.

Attesa la modifica, da ultimo intervenuta, dell'art. 41, comma 7, del L. n. 289/2002 – si ritiene che l'ammortizzatore possa essere concesso anche nel corso del 2013 e per i periodi massimi ivi previsti, fermi restando i limiti di finanziamento che al riguardo sono stati indicati da ultimo dall'art. 23, comma 12 duodecies, del D.L. n. 95/2012. Ciò in quanto la proroga delle disposizioni di cui al D.L. n. 108/2002 non può non trovare giustificazione se non in corrispondenza del diritto a fruire della indennità in questione. Per quanto attiene al secondo quesito, dall'analisi del dettato di cui all'art. 41, comma 7, della L. n. 289/2002, non si rinviene alcun riferimento esplicito alla disciplina in materia di requisiti per l'accesso ai trattamenti pensionistici; ciò peraltro risulta evidente in considerazione del rinvio che la norma in questione fa alle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 5, 6, e 8, del D.L. n. 108/2002.
Si rappresenta, peraltro, che sotto la vigenza della legge da ultimo citata la disciplina dei trattamenti pensionistici per la generalità dei lavoratori, ovvero quella concernente i requisiti per la pensione di anzianità, trovava la propria fonte normativa nell'art. 59, comma 6, L. n. 449/1997 (tabella c), salvo che non si trattasse dei lavoratori precoci i quali, ai fini pensionistici, possono vantare il requisito contributivo ma non quello anagrafico. In considerazione di quanto sopra argomentato può, dunque, evincersi che la categoria dei lavoratori in mobilità non può essere considerata come categoria a carattere speciale ai fini della disciplina per l'accesso alla pensione. Di conseguenza, i lavoratori destinatari dell'indennità di mobilità *ex* art. 41 citato, per conseguire il diritto ai trattamenti pensionistici, devono perfezionarne i requisiti alla luce delle norme dettate per la generalità dei lavoratori dipendenti. Si ricorda tuttavia che il suddetto criterio subisce una deroga esclusivamente nei confronti di quella categoria dei lavoratori collocati in mobilità ordinaria per i quali espressamente le norme in materia pensionistica contemplano una clausola di salvaguardia per il consentire l'accesso ai trattamenti pensionistici sulla base della previgente normativa.

Iscrizione liste mobilità lavoratori settore aereo e attività lavorativa svolta all'estero

interpello n. 11 del 8 marzo 2013

sindacati fit – CISL (federazioni italiana trasporti) e la fast (comparto aereo federazione autonoma dei sindacati dei trasporti)

L. n. 223/1991

- corretta interpretazione dell'art. 8, commi 6 e 7, L. n. 223/1991, concernente la possibilità di svolgere attività di lavoro subordinato per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.
- Iquale sia la disciplina applicabile qualora il lavoratore si trasferisca o espleti attività lavorativa all'estero durante il periodo di fruizione della relativa indennità.

In risposta al quesito avanzato si può quindi sostenere che le disposizioni normative summenzionate trovino applicazione anche nelle situazioni di rioccupazione, negli stati ue e nei paesi convenzionati nonché in paesi extra ue, oltre che nelle ipotesi di rioccupazione in territorio nazionale, di lavoratori percettori di indennità di mobilità che svolgono attività lavorativa subordinata a tempo determinato o parziale. Ciò sia perché l'art. 8, comma 6, della L. n. 223/1991 non pone delimitazioni legate al luogo di svolgimento della prestazione di lavoro sia, più in generale, ai fini del rispetto dei principi comunitari di non discriminazione e di parità di trattamento, nonché di libera circolazione dei lavoratori.

Compagnie e gruppi portuali trasformati in cooperative di lavoro indennità di mobilità

interpello n. 18 del 30 maggio 2013,

ANCIP (associazione nazionale compagnie imprese portuali) e filt – CGIL (federazione italiana lavoratori trasporti)

L. n. 223/1991; L. n. 84/1994ì

- possibile applicazione della disposizione di cui all'art. 7, L. n. 223/1991 nei confronti dei soci lavoratori di cooperative portuali in caso di licenziamento collettivo disposto ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge citata.
- Se i suddetti lavoratori, dipendenti di cooperative derivanti dalla trasformazione di compagnie portuali *ex* art. 21, L. n. 84/1994, siano o meno destinatari dell'indennità di mobilità di cui all'art. 7, L. n. 223/1991, previo pagamento della relativa contribuzione all'INPS.

Ferma restando l'applicazione delle norme e procedure di cui alla L. n. 223/1991 per la gestione delle eventuali situazioni di crisi o ristrutturazione aziendale, va tuttavia evidenziata l'esclusione dell'indennità di mobilità.
L'art. 16 della citata legge dispone, infatti, l'erogazione dell'indennità di mobilità per i lavoratori disoccupati in conseguenza di licenziamento per riduzione di personale stabilendo che nel caso di disoccupazione derivante da licenziamento per riduzione di personale ai sensi dell'articolo 24 da parte delle imprese, diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale il lavoratore (...), ha diritto alla indennità di mobilità ai sensi dell'articolo 7.
In relazione al suddetto dettato normativo si sottolinea che le cooperative portuali in argomento, risultando escluse dalla disciplina delle integrazioni salariali per CIGS, non rientrano nell'ambito di applicazione della disposizione e, di conseguenza, i soci lavoratori portuali dipendenti non possono beneficiare dell'indennità di mobilità di cui all'art. 7, nonostante l'eventuale versamento del contributo all'INPS da parte della cooperativa.

Accordo di ristrutturazione del debito (art. 182 bis, l.f.) E contributo di ingresso mobilità

interpello n. 34 del 11 dicembre 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 223/1991

- Corretta interpretazione dell'art. 3, comma 3, L. n. 223/1991, nella parte in cui dispone l'esenzione, per le imprese sottoposte a procedure concorsuali, dal versamento del contributo d'ingresso dovuto per ciascun lavoratore collocato in mobilità ai sensi dell'art. 5, comma 4, della citata legge.
- Se anche l'ipotesi di accordo di ristrutturazione del debito stipulato ai sensi dell'art. 182 bis della legge fallimentare, da imprese che nel corso del trattamento di CIGS abbiano necessità di attivare la procedura di mobilità di cui all'art. 4 della L. n. 223/1991, possa essere assimilata alle fattispecie previste dall'art. 3 comma 3 citato, ai fini dell'esenzione dal versamento contributivo in esame.

Sembra possibile una assimilazione dell'istituto della ristrutturazione del debito con quelli di cui all'art. 3, comma 3, della L. n. 223/1991 ai fini dell'esonero dal versamento del contributo di cui all'art. 5, comma 4 della medesima legge, atteso peraltro che tale esonero svolge, in tutte le ipotesi contemplate, la finalità di non incidere ulteriormente sulle situazioni di crisi delle imprese assoggettate alle procedure in questione.

Liste di mobilità e lavoro intermittente

interpello n. 15 del 3 luglio 2015

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro,

L. n. 223/1991; D.Lgs. n. 276/2003

possibilità per il lavoratore iscritto nella lista di mobilità di mantenere la medesima iscrizione nell'ipotesi in cui venga assunto con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, senza previsione dell'indennità di disponibilità.

occorre muovere dalla lettura dell'art. 8, commi 6 e 7, L. n. 223/1991, ai sensi dei quali il lavoratore in mobilità ha la facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista, con sospensione dell'indennità per le giornate di lavoro svolto, nonché per quelle afferenti ai periodi di prova di cui all'art. 9, comma 6, della medesima Legge.
In altri termini, l'indennità in questione viene sospesa sia nell'ipotesi in cui il lavoratore, iscritto nella lista di mobilità, venga assunto con contratto di lavoro part-time o con contratto a tempo determinato, sia nel caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato laddove non superi il relativo periodo di prova.
Si sottolinea, in merito, che non si tratta di decadenza dal beneficio ma di mera sospensione dell'erogazione del trattamento di mobilità, in quanto il lavoratore, seppur reimpiegato, conserva il diritto a mantenere l'iscrizione nella citata lista.
Con riferimento all'ipotesi di assunzione mediante contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato di cui al quesito posto, si evidenzia che tale rapporto di lavoro, in quanto strutturalmente concepito allo scopo di far fronte ad attività di natura discontinua, presenta caratteri di atipicità che non lo rendono riconducibile alla tipologia del contratto a tempo pieno ed indeterminato.
Pertanto la stipula di un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato non comporta, ai sensi dell'art. 9, comma 6 lett. a), L. n. 223/1991, la cancellazione dalla lista mobilità.
Sul punto, infatti, giova rammentare che la durata della prestazione nel lavoro intermittente – ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo – è soggetta alla limitazione di legge delle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari e solo "in caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato" (art. 34, comma 2 bis, D.Lgs. n. 276/2003).
Al riguardo si segnala inoltre che l'INPS, con messaggio n. 7401/2011, in caso di assunzione con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato ha fornito chiarimenti in merito al riconoscimento o meno dell'indennità di mobilità, fermo restando il mantenimento della iscrizione nella relativa lista.
Alla luce delle osservazioni sopra svolte e in riposta al quesito avanzato, si ritiene che nell'ipotesi di assunzione di lavoratore iscritto nella lista di mobilità con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, senza obbligo di risposta alla chiamata, detto lavoratore mantenga comunque l'iscrizione nella lista.".

CESSAZIONE

Dimissioni e perdita dello stato di disoccupazione

interpello n. 12 del 20 febbraio 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 144/1999; D.Lgs. n. 181/2000; D.L. n. 249/2004 (conv. da L. n. 291/2004); D.Lgs. n. 297/2002; D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009)

'Applicazione della normativa di cui al D.Lgs. n. 297/2002, recante disposizioni modificative e correttive del D.Lgs. n. 181/2000, concernente norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in attuazione dell'art. 45, comma 1, lett. A) della L. n. 144/1999.

Per i soggetti che già lavorano – come nel caso prospettato dall'istante – l'unica ipotesi di perdita dello stato di disoccupazione è legata al superamento o meno di un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione, ad oggi fissato in una somma pari ad € 8.000,00 per i lavoratori dipendenti e € 4.800,00 per i lavoratori autonomi. Questa, come le altre ipotesi disciplinate dall'art. 4 del D.Lgs. n. 181/2000, non possono dunque ritenersi estensibili in via analogica, cosicché il caso prospettato da codesto consiglio non è in alcun modo assimilabile all'ipotesi di rifiuto di una congrua offerta di lavoro prevista invece alla lett. C) per i soggetti in cerca di occupazione. Ne consegue che la definizione, formale e sostanziale, di lavoro congruo – rispetto alla quale, peraltro, il D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009) rinvia all'art. 1 quinquies del D.L. n. 249/2004 (conv. da L. n. 291/2004) – non rileva nel caso in esame. Tale fattispecie, infatti, in quanto relativa ad un soggetto che già lavora, potrebbe dunque rientrare nella lett. A) dell'art. 4 ma nel caso specifico non si avrebbe alcuna perdita dello stato di disoccupazione in considerazione della limitatezza del reddito, a prescindere da una eventuale atto di dimissioni da parte del soggetto interessato.

Dimissioni in bianco e lavoro alle dipendenze di pp.aa.

interpello n. 35 del 22 novembre 2012

Università Degli Studi Di Firenze

L. n. 92/2012

- Applicabilità dell'art. 4, commi 16-22, L. n. 92/2012, afferente alla procedura di convalida delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche nell'ipotesi in cui si tratti di prestazioni svolte alle dipendenze di pubbliche amministrazioni.
- Se dal 18 luglio u.s., data di entrata in vigore della suddetta legge, la norma sopra citata possa trovare immediata applicazione anche nei confronti del personale contrattualizzato delle università.

L'art. 4, commi 16-22, L. n. 92/2012, in materia di validazione delle dimissioni presso la competente direzione territoriale del lavoro, ovvero presso i centri per l'impiego o altre sedi individuate dalla contrattazione collettiva, non è immediatamente applicabile con riferimento al personale contrattualizzato delle università e, più in generale, delle pubbliche amministrazioni.

Dimissioni della lavoratrice madre-lavoratore padre

interpello n. 28 del 7 novembre 2014

Aris (associazione religiosa istituti socio-sanitari)

art. 2118 c.c.; D.Lgs. n. 151/2001

- Corretta interpretazione dell'art. 55, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001, concernente la possibilità della lavoratrice madre o del lavoratore padre di presentare le dimissioni senza l'osservanza del preavviso sancito dall'art. 2118 c.c.
- Se la disposizione si riferisca alle dimissioni presentate durante il primo anno di vita del bambino, ovvero a quelle comunicate al datore di lavoro entro il compimento del terzo anno.

In ordine alla questione circa l'obbligo di preavviso nel caso di dimissioni, l'art. 55, comma 5, stabilisce che nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.
La disposizione, sebbene faccia riferimento all'articolo 55 nel suo complesso, è evidentemente riferita all'ipotesi di dimissioni presentate nel periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento e cioè fino al compimento di un anno di età del bambino (cfr. Artt. 55, comma 1 e 54, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001). Ciò in considerazione del fatto che le modifiche relative all'estensione temporale da 1 a 3 anni, riguardano esclusivamente la procedura di convalida delle dimissioni stesse.

Procedura di presentazione telematica delle dimissioni – soggetti abilitati

interpello n. 24 del 30 dicembre 2016

Confimi Industria

L. n. 860/1956; L. n. 12/1979; D.Lgs. n. 151/2015; D.Lgs. n. 185/2016

- corretta interpretazione del disposto di cui all'art. 26, comma 4, D.Lgs. n. 151/2015 così come modificato dall'art. 5, comma 3 lett. b), D.Lgs. n. 185/2016, con riferimento alla disciplina delle **dimissioni volontarie e delle risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro subordinato da effettuarsi con modalità telematica** ai sensi del comma 1 del medesimo art. 26.
- se nell'ambito della locuzione consulenti del lavoro contemplata dal comma 4 dell'art. 26 sopra citato possano ricomprendersi gli altri professionisti di cui all'art. 1, comma 1, della L. n. 12/1979 (avvocati, dottori commercialisti, ragionieri ecc.) nonché i soggetti di cui al successivo comma 4, ossia "le imprese considerate artigiane ai sensi della L. n. 860/1956, nonché le altre piccole imprese, anche in forma cooperativa" le quali "*possono affidare l'esecuzione degli adempimenti" in materia di lavoro "a servizi o a centri di assistenza fiscale istituiti dalle rispettive associazioni di categoria* (…)".

In via preliminare, occorre muovere dalla lettura dell'art. 26, comma 4, il quale stabilisce che "*la trasmissione dei moduli di cui al comma 1*" – relativi alle dimissioni e alla risoluzione del contratto di lavoro – "*può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*".
Il suddetto dettato normativo ha dunque previsto un ampliamento della platea dei soggetti abilitati alla trasmissione dei moduli telematici rispetto alla precedente formulazione della norma, nel cui contesto tuttavia il riferimento testuale ai "consulenti del lavoro" non sembra consentire una interpretazione estensiva, tale da ricomprendere tutti i professionisti e le associazioni abilitati ad effettuare gli adempimenti di cui all'art. 1 della L. n. 12/1979.
Ciò in quanto gli obblighi sanciti dall'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 gravano principalmente sul lavoratore e **non possono pertanto essere ricompresi nell'ambito degli adempimenti connessi alla gestione del rapporto di lavoro di esclusiva pertinenza del datore di lavoro, che possono essere pertanto assolti anche dagli altri soggetti di cui alla** L. n. 12/1979.
In definitiva, in considerazione del riferimento testuale dell'art. 26, comma 4, ai "consulenti del lavoro", non si ritiene di potere estendere, in via di interpretazione, ad altri professionisti o ad altri soggetti indicati dall'art. 1 della L. n. 12/1979 la competenza a trasmettere telematicamente i moduli relativi alle dimissioni del lavoratore o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro."

Scelta dei lavoratori nelle procedure di licenziamento collettivo

Nota n. 5818 del 9 novembre 2006

Unione degli industriali della provincia di Bergamo

L. n. 223/1991

Criteri e modalità di scelta dei lavoratori nelle procedure di licenziamento collettivo

Con la circolare 2 maggio 1996, n. 62, sono stati dettati alcuni chiarimenti sulle procedure di cui alla L. n. 223/1991, insistendo in modo particolare sul fatto che la valutazione e l'applicazione dei singoli criteri, in concorso tra loro, deve essere oggettivamente oculata per non prestare il fianco ad impugnative. La giurisprudenza, dal canto suo, occupandosi dell'interpretazione dell'art. 4, comma 9,della medesima legge, ha statuito espressamente che tale disposizione, laddove richiede di indicare puntualmente le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, è finalizzata a consentire ai lavoratori interessati, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell'operazione e la rispondenza agli accordi raggiunti. A tal fine non è sufficiente la trasmissione dell'elenco dei lavoratori licenziati e la comunicazione dei criteri di scelta concordati con le organizzazioni sindacali, né la predisposizione di un meccanismo di applicazione in via successiva dei vari criteri, poiché vi è necessità di controllare se tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti siano stati inseriti nella categoria da scrutinare e, in secondo luogo, nel caso in cui i dipendenti siano in numero superiore ai previsti licenziamenti, se siano stati correttamente applicati i criteri di valutazione comparativa per la individuazione dei dipendenti da licenziare (così, ad es., cass. Civ., sez. Lav., 8 novembre 2003, n. 16805). Ne consegue, dunque, che una corretta interpretazione dell'art. 4, comma 9, della L. n. 223/1991 impone al datore di lavoro una dettagliata indicazione delle modalità seguite nell'applicare i criteri di cui all'art. 5, comma 1.

Versamento contributi a seguito di licenziamento illegittimo

interpello n. 12 del 30 maggio 2012

Confederazione Italiana Dei Dirigenti E Delle Alte Professionalità

L. n.300/1970

sussistenza o meno, in capo al datore di lavoro, dell'obbligo di versamento dei contributi previdenziali in favore di un proprio dipendente, per il periodo intercorrente tra il giorno del licenziamento e quello della reintegrazione nel posto di lavoro disposta con ordinanza cautelare *ex* art. 700 c.p.c.

Viene richiamato l'orientamento giurisprudenziale avallato dalle sezioni unite della corte di cassazione con sentenza n. 15143/2007, in ordine al principio della necessaria autonomia tra retribuzione ed obbligo contributivo, obbligo quest'ultimo considerato indifferente alle vicende conseguenti al licenziamento e alla successiva reintegrazione. In proposito, la suddetta corte, pur affermando che la prestazione lavorativa costituisce il presupposto dell'obbligazione contributiva, ritiene tuttavia che il rapporto previdenziale assicurativo non integri semplicemente il corrispettivo della prestazione lavorativa. Questa considerazione trae le mosse dal principio della sussistenza del rapporto di lavoro nell'arco temporale che va dal giorno del licenziamento illegittimo e quello dell'ordine di reintegrazione e della conseguente continuità del rapporto previdenziale per lo stesso periodo. Nei confronti del datore di lavoro continua, pertanto, a gravare l'adempimento dell'obbligo contributivo, proprio in virtù del fatto che il rapporto di lavoro non si è mai estinto (cfr. INPS circ. n. 125/1992). La corte giunge alle conclusioni di cui sopra evidenziando che l'obbligo contributivo commisurato alla retribuzione contrattuale dovuta - esiste perché esiste l'obbligazione retributiva, e non viene meno se a causa del suo inadempimento la prestazione originariamente pattuita si trasforma in altra di natura risarcitoria, perché siffatta trasformazione opera solo sul piano del rapporto tra datore e lavoratore, in cui l'interesse di quest'ultimo resta soddisfatto secondo un criterio di equivalenza, mediante l'erogazione della prestazione risarcitoria. Si sottolinea, inoltre, che l'obbligazione contributiva deve essere commisurata all'effettivo importo delle retribuzioni maturate e dovute per il periodo dal licenziamento alla data della reintegrazione, sebbene tale misura non coincida con l'ammontare del danno liquidato in applicazione delle ordinari criteri risarcitori. Ad analoghe conclusioni perviene anche una recentissima sentenza della medesima corte (cass. Sent. N. 402/2012), laddove si evidenzia che nell'ipotesi di licenziamento dichiarato illegittimo con conseguente ordine di reintegrazione, il rapporto assicurativo risulta assistito dalla medesima fictio iuris che caratterizza il rapporto di lavoro, considerato de iure come mai interrotto.
Ciò in quanto dalla previsione legislativa, *ex* art. 18, comma 4,L. n.300/1970, secondo cui la parte datoriale deve essere condannata al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione, deriva la non interruzione de iure anche del rapporto assicurativo previdenziale collegato a quello lavorativo. Si ricorda, infine, che la dichiarazione di illegittimità del licenziamento disposta con ordinanza cautelare *ex* art. 700 c.p.c. Assicura al lavoratore le medesime tutele conseguenti ad eventuale sentenza con analogo contenuto, emessa in sede di giudizio di merito, sostanziandosi, pertanto, in una anticipazione dei relativi effetti.
In definitiva, si ritiene che a seguito dell'adozione del suddetto provvedimento cautelare di reintegrazione del prestatore nel posto di lavoro, il datore di lavoro risulta tenuto all'adempimento di tutti gli obblighi connessi al rapporto di lavoro, tra i quali, l'obbligazione del versamento delle somme dovute a titolo di contribuzione.

Procedura licenziamento e agenzie di somministrazione

Interpello n. 27 del 20 settembre 2013

Assosom (associazione italiana delle agenzie per il lavoro)

L. n. 604/1966; L. n. 92/2012

- Corretta interpretazione della disposizione di cui all'art. 7, L. n. 604/1966, così come modificata dall'art. 1, comma 40, L. n. 92/2012, concernente la disciplina della procedura obbligatoria di conciliazione in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.
- Se la normativa sopra richiamata possa trovare applicazione anche nell'ipotesi in cui il licenziamento in questione venga effettuato da una agenzia di somministrazione nei confronti sia dei propri dipendenti diretti che di quelli inviati in missione presso diverse imprese utilizzatrici aventi sedi dislocate nell'ambito del territorio nazionale.

Non risultano disposizioni che consentano di ritenere esonerate le agenzie di somministrazione dalla disciplina in questione. L'art. 7 trova pertanto applicazione anche nel caso in cui il datore di lavoro che procede al licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia una agenzia; ciò, evidentemente, qualora sussistano i requisiti dimensionali come sopra individuati e qualora trattasi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, realizzabile nei confronti dei dipendenti dell'agenzia assunti a tempo indeterminato, siano essi alle dirette dipendenze dell'agenzia o inviati in missione nell'ambito di un contratto di somministrazione.

Aspi e licenziamento disciplinare

interpello n. 29 del 23 ottobre 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 92/2012

- Possibilità che si configuri il diritto del lavoratore a percepire l'aspi e il conseguente obbligo del datore di lavoro di versare il contributo di cui all'art. 2, comma 31 della L. n. 92/2012, nell'ipotesi di licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa.
- Se il licenziamento disciplinare possa costituire un'ipotesi di disoccupazione involontaria, per la quale è prevista la concessione della predetta indennità.

Non sembrano esservi margini per negare il contributo a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 2, comma 31 della L. n. 92/2012, in quanto lo stesso è dovuto per le causali che, indipendente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'aspi.

Mancato rispetto procedura di licenziamento e accordi *ex* art. 2113 c.c. In sede sindacale

interpello n. 01 del 22 gennaio 2014

Confindustria

L. n. 604/1966, art. 2113 c.c.

Validità di una conciliazione, conclusa in sede sindacale, nella quale il lavoratore rinunci al diritto a impugnare il licenziamento, anche nell'ipotesi in cui lo stesso sia stato effettuato in assenza del rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della L. n. 604/1966.

Non sembrano sussistere motivazioni di ordine giuridico per ritenere che un vizio di natura procedimentale non sia ammissibile alla disciplina civilistica di cui al citato art. 2113 c.c. Con i conseguenti corollari in ordine all'efficacia degli atti transattivi conclusi in tale sede.

Termine di decadenza per l'impugnazione del licenziamento illegittimo

interpello n. 12 del 25 marzo 2014

Assotrasporti (associazione nazionale sindacati dei trasporti e dei servizi)

D.Lgs. n. 276/2003; L. n.183/2010; L. n. 92/2012;

- Interpretazione dell'art. 32, comma 4 lett. D), della L. n.183/2010.
- Chiarimenti in ordine alla estensione del termine decadenziale di 60 giorni per l'impugnabilità del licenziamento e del termine di 180 giorni (termine così ridotto dal successivo art. 1, comma 38, L. n. 92/2012) per il deposito del ricorso, ad ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.Lgs. n. 276/2003, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto.

Il lavoratore, nel chiedere la costituzione o l'accertamento del rapporto di lavoro nei confronti dell'utilizzatore, deve provare in via giudiziale la sussistenza degli elementi di irregolarità della somministrazione e di non genuinità e illegittimità dei contratti di appalto e distacco e contestualmente l'illegittimità del licenziamento. Con riferimento al dies a quo per la decorrenza dell'enunciato termine di 60 giorni per la relativa impugnazione, occorre distinguere l'ipotesi in cui il licenziamento sia stato comunicato o meno per iscritto. Nel caso di licenziamento scritto con contestuale comunicazione scritta dei motivi (cfr. Art. 1, comma 37, L. n. 92/2012), il termine decorre dalla data di ricezione, da parte del lavoratore, della comunicazione medesima. Di contro, in caso di licenziamento verbale o di fatto o senza comunicazione dei motivi, il licenziamento è inefficace (art. 2, comma 3, L. n. 604/1966), nel qual caso non si ritiene applicabile il termine di decadenza di 60 giorni che postula l'esistenza di un licenziamento scritto (sulle conseguenze, in relazione al requisito dimensionale, v. art. 18, commi 1 e 6, L. n.300/1970).

In tal caso, essendo il licenziamento *tamquam non esset*, il lavoratore può agire per far dichiarare tale inefficacia, contestualmente all'azione per la costituzione o l'accertamento del rapporto di lavoro con il fruitore materiale delle prestazioni, senza l'onere della previa impugnativa stragiudiziale del licenziamento stesso, entro il termine prescrizionale di 5 anni. In via generale, in caso di licenziamento illegittimo, la giurisprudenza afferma infatti che il termine di 60 giorni, previsto a pena di decadenza dall'art. 6 della L. n. 604/1966 si applica all'impugnazione di ogni licenziamento comunicato per iscritto per ragioni riconducibili nell'ambito della disciplina dettata dalla L. n. 604/1966, fatta eccezione per il licenziamento non comunicato per iscritto, o di cui non siano stati comunicati, parimenti per iscritto, i motivi, sebbene richiesti, come stabilito dall'art. 2 della citata legge del 1966, nel qual caso, essendo il licenziamento inefficace (tamquam non esset), e quindi non inficiando sulla continuità del rapporto da un punto di vista giuridico, si applicherebbe il solo termine prescrizionale per la conseguente declaratoria di inefficacia (cfr. Cass. Sent. N. 5611/1997; cass. Sent. N. 5519/1999, cass. Ss.uu. Sent. N. 508/99).

Licenziamento disciplinare e diritto alla NASpI

interpello n. 13 del 24 aprile 2015

CISL

D.Lgs. n. 22/2015

- corretta interpretazione dell'art. 3, D.Lgs. n. 22/2015 concernente il diritto alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI).
- se la nuova indennità di disoccupazione possa essere riconosciuta anche in favore dei lavoratori licenziati per motivi disciplinari e se sia possibile ricomprendere, tra le ipotesi per le quali viene concessa la NASpI, anche i casi di accettazione daparte del lavoratore licenziato dell'offerta economica propostagli dal datore nella c.d. "conciliazione agevolata" ex art. 6, D.Lgs. n. 22/2015.

modificando il titolo della risoluzione del rapporto, tale fattispecie deve intendersi pur sempre quale ipotesi di disoccupazione involontaria conseguente ad atto unilaterale di licenziamento del datore di lavoro.

Pertanto, si ritiene possano essere ammessi alla fruizione del trattamento indennitario di cui alla NASpI sia i lavoratori licenziati per motivi disciplinari, sia quelli che abbiano accettato l'offerta economica del datore di lavoro nella ipotesi disciplinata dall'art. 6, D.Lgs. n. 23/2015.".

Parametri da porre a base di calcolo per le pensioni erogate dall'INPS-fondo volo

interpello n. 07 del 17 marzo 2008

Avia – assistenti di volo italiani associati

L. n. 859/1965; L. n. 480/1988; D.Lgs. n. 164/1997; D.Lgs. n. 314/1997; L. n.291/2004

Parametri da porre a base di calcolo per le pensioni erogate dall'INPS-fondo volo e al nuovo limite massimo di retribuzione pensionabile - interpretazione art. 24, comma 7, L. n. 859/1965 (come sostituito dall'art. 8, L. n. 480/1988) e art. 1-quater, comma I, D.L. n. 249/2004 convertito, con modificazioni, da L. n.291/2004

Alla luce degli elementi di riflessione forniti dalla giurisprudenza e di ulteriori approfondimenti, si ritiene che si debba mutare l'attuale indirizzo interpretativo riguardo al citato comma 7 e di conseguenza cambiare il sistema di calcolo. Pertanto, modificando l'attuale sistema, il confronto tra il limite massimo di retribuzione pensionabile dell'anno considerato e quello dell'anno precedente, dovrà essere effettuato tra il limite dell'anno considerato e il tetto riconosciuto per l'anno precedente (ossia non quello effettivamente realizzato, bensì quello considerato per l'anno precedente) e così di seguito. Se, per esempio, il limite massimo di retribuzione pensionabile del 1998 è pari a 100 e nel 1999 è pari a 95, il limite per il 1999 è pari a 100 (limite dell'anno precedente). Dunque il limite massimo di retribuzione pensionabile per l'anno 1999 diventa 100. Se nel 2000 il limite è pari a 90, il massimale è ancora pari a 100 (limite riconosciuto per l'anno precedente). In altri termini, sulla base della suddetta interpretazione, qualora il limite massimo di retribuzione pensionabile successivo al primo risulti inferiore al precedente, si deve continuare a fare riferimento al primo, il quale a sua volta funge di riferimento per l'anno successivo, in modo tale che, in caso di riduzione delle retribuzioni di riferimento su cui si calcola il massimale, il massimale originario resterà invariato. E la ratio della disposizione sta, appunto, nell'intento di salvaguardare il limite massimo di retribuzione pensionabile raggiunto, nelle ipotesi in cui la media delle retribuzioni (percepite dai dipendenti della azienda nazionale di navigazione maggiormente rappresentativa e peraltro non da tutti i dipendenti) diminuisca. Si evidenzia che in seguito al D.Lgs. n. 314/1997 le indennità di volo sano state assoggettate a contribuzione nella misura del 50% (precedentemente nella misura del 100%) e i tetti pensionabili hanno subito, di conseguenza, una forte diminuzione. Detta interpretazione logico letterale sembra trovare conferma anche in un'interpretazione sistematica delle norme. Infatti, quando il legislatore ha voluto ridurre il tetto pensionabile, lo ha stabilito espressamente come avvenuto con l'art. 3, comma 8, del D.Lgs. n. 164/1997, che ha disposto che il limite massimo di retribuzione pensionabile venisse ridotto nella misura del 10% dalla data di entrata in vigore del decreto stesso (10 luglio 1997) e del 20% dal 1 gennaio 2000. Con l'interpello in esame, inoltre, vengono segnalati gli effetti discriminatori determinati dal nuovo limite massimo di pensione ai sensi dell'articolo 1-quater, comma 1, del D.L. n. 249/2004 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 291/2004 (l'80% della retribuzione pensionabile calcolata ponderando le retribuzioni pensionabili relative a ciascuna quota di pensione con le rispettive percentuali di rendimento attribuite), trovando lo stesso applicazione solo per i soggetti di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 164/1997 e cioè ai lavoratori che alla data del 31 dicembre 1995 possono far valere un'anzianità contributiva di almeno 18 anni interi. Tale normativa non può essere oggetto di interpretazione diversa dalla sua portata. Sulla questione, tuttavia, si coglie l'occasione per evidenziare la nascita di un nuovo filone di contenzioso amministrativo e giudiziario, relativo all'interpretazione del comma I, del preindicato art. 1-quater della L. n. 291/2004 il quale prevede che, a decorrere dallo gennaio 2004, per i soggetti

di cui all'art. 2, comma I, del D.Lgs. n. 164/1997, l'importo complessivo del trattamento pensionistico non può superare l'80% della retribuzione pensionabile determinata ponderando le retribuzioni pensionabili relative a ciascuna quota di pensione con le rispettive percentuali di rendimento attribuite. Si ritiene che detta norma vada interpretata nel senso che la variazione dei limiti massimi di pensione sia applicabile soltanto alle pensioni aventi decorrenza dal 1 gennaio 2004 senza comprendere quelle maturate anteriormente a tale data. Il citato articolo introduce, per i soggetti di cui all'art. 2, comma 1 del D.Lgs. n. 164/1997 - a decorrere dallo gennaio 2004 - un nuovo sistema di calcolo ai fini della determinazione della misura massima del trattamento di pensione. Tale norma nulla dispone con riguardo alla riliquidazione, necessaria per l'estensione del nuovo sistema di calcolo del limite massimo di pensione a soggetti cui la pensione sia già stata liquidata. Si sottolinea, infatti, che l'eventuale applicazione del predetto art. L-quater, comma 1 alle pensioni già in essere comporterebbe una vera e propria riliquidazione del trattamento pensionistico (anche laddove potrebbe determinarsi una riduzione dei trattamenti pensionistici in godimento) e non una operazione autonoma ed aggiuntiva rispetto a quella di liquidazione già effettuata della pensione.

Esclusione del contratto a progetto per i pensionati di anzianità

interpello n. 08 del 26 marzo 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 276/2003

Esclusione dal campo di applicazione della disciplina del contratto a progetto per i pensionati di anzianità, ossia se il raggiungimento dei requisiti della pensione di vecchiaia li possa fare annoverare, al pari dei pensionati di vecchiaia, tra i soggetti esclusi dal campo di applicazione della normativa in relazione al lavoro a progetto

Visto che l'art. 61, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003 esclude esplicitamente dalla riconduzione ad un progetto, programma, o fase di esso, i pensionati di vecchiaia e visto che le pensioni di anzianità al compimento dei requisiti di età previsti dalla legge sono trasformate in pensioni di vecchiaia; si può affermare che, qualora venga stipulato un contratto di collaborazione coordinata e continuativa con un percettore di pensione di anzianità che abbia raggiunto i requisiti di età della pensione di vecchiaia, tale contratto debba essere escluso dal campo di applicazione del lavoro a progetto e possa, quindi, essere redatto con le modalità già in uso prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003.

Quote contributive destinate al finanziamento delle forme pensionistiche complementari

interpello n. 11 del 2 maggio 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 252/2005

Natura delle quote contributive destinate al finanziamento delle forme pensionistiche complementari, diverse dal conferimento del tfr maturando

Si evidenzia la peculiare caratteristica di tali quote, aventi struttura contributiva, ma una natura retributiva, benché non rientranti nell'art. 36 cost., avendo comunque una funzione diversa rispetto alla sua inclusione nel minimo retributivo costituzionalmente garantito realizzando, di converso, una funzione che è strettamente a carattere previdenziale e rientrante più propriamente nell'art. 38, comma 2, cost.
Con riguardo infine, alla ulteriore questione circa l'obbligatorietà del contributo nei confronti dei datori di lavoro non iscritti all'organizzazione sindacale stipulante gli accordi istitutivi dei fondi di previdenza complementare, è da rilevare che - in virtù dell'art. 39 cost. E alla luce della portata del D.Lgs. n. 252/2005 - l'iscrizione del datore di lavoro all'organizzazione sindacale che ha stipulato i relativi contratti o accordi collettivi, ovvero l'adesione esplicita a questi ultimi, deve essere equiparata all'adesione implicita, o comunque alla concreta applicazione di fatto, dei relativi accordi (in merito alla vincolatività dei contratti collettivi di diritto comune in caso di adesione anche implicita agli stessi, v. Per tutte cass., ss.uu., n. 2665/1997). Pertanto, esclusa la sussistenza dell'obbligo contributivo de quo nei confronti dei datori di lavoro non iscritti all'organizzazione sindacale stipulante gli accordi istitutivi dei fondi e che non applicano nemmeno in via di fatto gli stessi accordi, detto obbligo permane nei confronti dei datori di lavoro i quali, ancorché non iscritti all'organizzazione stipulante, diano concreta applicazione al contratto collettivo istitutivo del fondo a cui il lavoratore risulti iscritto.

Pensione di anzianità cessazione del rapporto e successiva assunzione

interpello n. 19 del 20 marzo 2009

Associazione costruttori italiani macchine utensili robot e automazione (ucimu)

L. n. 153/1969

Termini e modalità per l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, con lo stesso o diverso datore, da parte di un lavoratore subordinato che, maturati 40 anni o più di contribuzione, abbia risolto il proprio precedente rapporto.

Alla data di presentazione della domanda di pensione non deve sussistere alcun rapporto di lavoro con il medesimo datore di lavoro, essendo in ogni caso necessaria una soluzione di continuità per conseguire il diritto al trattamento pensionistico. Ciò al fine di evitare che la percezione della pensione di anzianità avvenga contemporaneamente alla prestazione dell'attività lavorativa subordinata.
Pertanto, non sembra possibile concedere trattamenti di anzianità nel caso in cui vi sia coincidenza temporale tra la data di rioccupazione (riscontrabile dalle comunicazioni da effettuarsi ai sensi della normativa vigente) e la decorrenza della pensione stessa.
Si evidenzia, inoltre, che l'interpretazione sostenuta possa ritenersi applicabile anche alla seconda ipotesi, prospettata dall'istante, di stipulazione di un nuovo contratto di lavoro con datore di lavoro diverso dal precedente, tenuto conto che per il passaggio dalla condizione di lavoratore attivo a quella di lavoratore pensionato, è necessario il conseguimento del diritto stesso alla pensione. In definitiva, è possibile affermare che, sia in caso di medesimo che di diverso datore, risulta comunque necessaria una soluzione di continuità fra i successivi rapporti di lavoro al momento della richiesta della pensione di anzianità e alla decorrenza della pensione stessa.

Pensione di invalidità fondo volo

interpello n. 28 del 20 marzo 2009

Avia (assistenti di volo italiani associati)

L. n. 335/1995; L. n. 662/1996; D.Lgs. n. 164/1997; L. n. 388/2000

Cumulabilità tra redditi da lavoro dipendente, autonomo o d'impresa e pensione di invalidità specifica per il personale aeronavigante iscritto al fondo volo, di cui all'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 164/1997, che richiama l'art. 1, comma 42, della L. n. 335/1995 e l'art. 1, comma 189, della L. n. 662/1996.

In caso di cumulo fra pensione di invalidità specifica e altri redditi, la disciplina applicabile è quella di cui al comma 42 della L. n. 335/1995 (che prevede la riduzione della pensione del 25% o del 50%, quando ricorrano le condizioni previste dalla tabella g allegata alla legge) a cui eventualmente aggiungere le ulteriori trattenute da calcolare sulla base della natura del reddito da lavoro conseguito (reddito di natura subordinata oppure di natura autonoma). Per completezza espositiva si osserva inoltre: 1. Prestazioni di invalidità liquidati con un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni in base all'art. 72, della L. n. 388/2000, le pensioni e gli assegni di invalidità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, delle forme di previdenza esonerative, esclusive, sostitutive della medesima, delle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi con un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni sono interamente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente. 2. Prestazioni di invalidità liquidati con un'anzianità contributiva inferiore a 40 anni
Le pensioni e gli assegni di invalidità liquidati con un'anzianità contributiva inferiore a 40 anni, a decorrere dal 1 gennaio 2001, sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo nella misura del 70% della quota eccedente il minimo. La relativa trattenuta non può superare il valore pari al 30% del reddito da lavoro autonomo. Pertanto, non sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo il 30% della quota di pensione che supera il trattamento minimo fino a concorrenza del reddito da lavoro autonomo.

Prestazione pensionistica iscritti al fondo volo

interpello n. 38 del 15 maggio 2009

Avia - assistenti di volo italiani associati

L. n.859/1965; D.Lgs. n. 164/1997; L. n.291/2004

- Portata applicativa delle disposizioni di cui all'art. 24 della L. n.859/1965.
- Se è corretta l'applicazione, da parte dell'INPS – fondo volo, delle disposizioni normative che disciplinano la materia dei limiti massimi di pensione per i lavoratori che accedono alle prestazioni pensionistiche con una anzianità contributiva inferiore ai 18 anni alla data del 31/12/1995 secondo il sistema del calcolo misto.

I limiti massimi di pensione di cui all'art. 24, necessariamente riferibili all'ammontare complessivo e non a una quota della pensione (e a prescindere dal sistema di calcolo della pensione), sono stati fatti salvi sia dal D.Lgs. n. 164/1997 di armonizzazione del fondo volo, sia dal D.L. n. 249/2004, convertito con la L. n.291/2004 che ha modificato il tetto per coloro che accedono al pensionamento con il sistema retributivo, lasciandolo in vita per gli altri trattamenti pensionistici. Risulta quindi corretta l'applicazione da parte dell'INPS delle sopra citate disposizioni normative che disciplinano la materia.

Fondo volo limite massimo retribuzione pensionabile

interpello n. 28 del 6 luglio 2010

Avia (assistenti di volo italiani associati)

L. n. 859/1965; L. n. 480/1988; D.L. n. 249/2004 (conv. da L. n. 291/2004)

Possibilità di estendere ai lavori iscritti al fondo volo aventi diritto alla liquidazione del trattamento pensionistico secondo il sistema retributivo con le modalità di calcolo di cui all'art. 1-quater, D.L. n. 249/2004 (conv. da L. n. 291/2004), l'interpretazione fornita dal ministero, con interpello n. 7/2008 con riferimento al sistema di calcolo per la determinazione della retribuzione pensionabile previsto dall'art. 24, commi 6 e 7 della L. n. 859/1965 come sostituito dall'art. 8, L. n. 480/1988.

L'interpretazione sul calcolo delle retribuzioni degli anni precedenti, cui fa riferimento l'interpello da ultimo citato, va limitata alle sole ipotesi in cui risulti ancora operante il sistema di calcolo del tetto pensionabile ai sensi dell'art. 24 comma 6, L. n. 859/1965 non potendo, al contrario, trovare applicazione per i lavoratori interessati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 1-quater del D.L. n. 249/2004 in ragione dell'intervenuta modifica del sistema di calcolo stesso.

Età pensionabile tersicorei e ballerini

interpello n. 22 del 17 giugno 2011

Anfols (associazione nazionale delle fondazioni liriche e sinfoniche)

D.Lgs. n. 182/1997; D.Lgs. n. 198/2006; D.Lgs. n. 5/2010; L. n. 100/2010

All'applicabilità a tali categorie della disciplina prevista dall'art. 30, comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006, così come da ultimo modificata dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5/2010, concernente la sussistenza del diritto delle lavoratrici in possesso dei requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia, di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

con riferimento alle categorie lavorative dei tersicorei e ballerini, la norma che definisce l'età pensionabile dei medesimi è l'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 182/1997, così come riformulato dall'art. 3, comma 7 del D.L. n. 64/2010 (conv. da L. n. 100/2010). Tale norma individua un'età pensionabile di 45 anni per uomini e donne, con la possibilità di opzione per il proseguimento dell'attività di servizio fino al limite massimo di 47 anni per le donne e di 52 anni per gli uomini. Questa disciplina, in virtù della sua specialità, non può ritenersi compatibile con la norma generale sopra ricordata, di cui all'art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006, che riconosce il diritto alle lavoratrici di proseguire il rapporto di lavoro fino all'età pensionabile prevista per gli uomini. Infatti, la disciplina speciale relativa ai ballerini e tersicorei precisa letteralmente che il limite di età – differenziato per gli uomini e per le donne – per cui è possibile l'esercizio dell'opzione, è un limite massimo: evidentemente il legislatore ha ritenuto opportuna una differenziazione dell'età pensionabile massima in relazione al sesso del lavoratore, in virtù delle particolari caratteristiche dell'attività medesima. Vi è da aggiungere inoltre, che tale norma così come riformulata, da considerarsi incompatibile con la prima, è anche successiva alla norma generale sopra ricordata. Per inciso non può altresì non ricordarsi che la norma speciale di cui al D.Lgs. n. 182/1997, come novellato dall'art. 3, comma 7, del D.L. n. 64/2010, è prevista solamente per i due anni successivi all'entrata in vigore del provvedimento normativo di modifica ed unicamente per il personale assunto a tempo indeterminato. Ne consegue pertanto che, a regime, il limite massimo dietà pensionabile per le categorie de quibus è fissato, per uomini e donne, a 45 anni.

Si conclude pertanto, che l'età pensionabile prevista per i tersicorei e ballerini, con la relativa opzione, è solo quella attualmente disciplinata dall'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 182/1997.

Fondo volo pensione contributiva applicazione coefficienti di trasformazione

interpello n. 07 del 14 marzo 2012

AVIA (assistenti di volo italiani associati)

L. n.335/1995

Interpretazione dell'art. 1, comma 6, della L. n.335/1995 – relativo alle modalità di determinazione dell'importo della pensione secondo il sistema contributivo – con riferimento agli iscritti al fondo volo presso l'INPS. La norma testualmente dispone che l'importo della pensione annua (…) è determinato secondo il sistema contributivo moltiplicando il montante individuale dei contributi per il coefficiente di trasformazione (…) relativo all'età dell'assicurato al momento del pensionamento. Il quesito attiene in particolare all'interpretazione della predetta disposizione nei confronti degli iscritti al fondo medesimo, relativamente al coefficiente di trasformazione applicabile per la determinazione dell'importo della pensione, in considerazione delle peculiari norme che prevedono, per tali soggetti, un'età ridotta per l'accesso alle prestazioni pensionistiche.).

Non sussistono i presupposti, allo stato attuale della normativa, per poter ritenere applicabile il coefficiente di trasformazione relativo all'età di pensionamento che sarebbe dovuta essere senza l'applicazione della riduzione di legge.

Pensionamento lavoratori collocati in mobilità *ex* art. 41, comma 7,L. n. 289-2002

interpello n. 30 del 19 ottobre 2012

ARIS - associazione religiosa istituti socio – sanitari

L. n. 449/1997; D.L. n. 108/2002.; L. n. 289/2002 ; D.L. n. 95/2012

corretta interpretazione dell'art. 41, comma 7, L. n. 289/2002 e successive modificazioni. Se il trattamento corrispondente all'indennità di mobilità nei confronti dei lavoratori della sanità privata di cui alla suddetta disposizione, ove concesso entro l'anno 2012, continui ad essere erogato anche dopo il 31 dicembre 2012 per la durata di 66 mesi; l'istante pone, altresì, la questione afferente alla disciplina applicabile ai lavoratori citati in materia di requisiti e di accesso ai trattamenti pensionistici.

Attesa la modifica, da ultimo intervenuta, dell'art. 41, comma 7, del L. n. 289/2002 – si ritiene che l'ammortizzatore possa essere concesso anche nel corso del 2013 e per i periodi massimi ivi previsti, fermi restando i limiti di finanziamento che al riguardo sono stati indicati da ultimo dall'art. 23, comma 12 duodecies, del D.L. n. 95/2012. Ciò in quanto la proroga delle disposizioni di cui al D.L. n. 108/2002 non può non trovare giustificazione se non in corrispondenza del diritto a fruire della indennità in questione. Per quanto attiene al secondo quesito, dall'analisi del dettato di cui all'art. 41, comma 7, della L. n. 289/2002, non si rinviene alcun riferimento esplicito alla disciplina in materia di requisiti per l'accesso ai trattamenti pensionistici; ciò peraltro risulta evidente in considerazione del rinvio che la norma in questione fa alle disposizioni contenute nell'art. 1, commi 5, 6, e 8, del D.L. n. 108/2002.
Si rappresenta, peraltro, che sotto la vigenza della legge da ultimo citata la disciplina dei trattamenti pensionistici per la generalità dei lavoratori, ovvero quella concernente i requisiti per la pensione di anzianità, trovava la propria fonte normativa nell'art. 59, comma 6, L. n. 449/1997 (tabella c), salvo che non si trattasse dei lavoratori precoci i quali, ai fini pensionistici, possono vantare il requisito contributivo ma non quello anagrafico. In considerazione di quanto sopra argomentato può, dunque, evincersi che la categoria dei lavoratori in mobilità non può essere considerata come categoria a carattere speciale ai fini della disciplina per l'accesso alla pensione. Di conseguenza, i lavoratori destinatari dell'indennità di mobilità *ex* art. 41 citato, per conseguire il diritto ai trattamenti pensionistici, devono perfezionarne i requisiti alla luce delle norme dettate per la generalità dei lavoratori dipendenti. Si ricorda tuttavia che il suddetto criterio subisce una deroga esclusivamente nei confronti di quella categoria dei lavoratori collocati in mobilità ordinaria per i quali espressamente le norme in materia pensionistica contemplano una clausola di salvaguardia per il consentire l'accesso ai trattamenti pensionistici sulla base della previgente normativa.

Trattamenti pensionistici iscritti a enti previdenziali art. 2, co 2, D.Lgs. n. 103/1996

interpello n. 02 del 30 gennaio 2014

Fiaca (federazione imprese agricole coltivatori allevatori)

D.Lgs. n. 103/1996; L. n. 335/1995

- Corretta interpretazione dell'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 103/1996, concernente la determinazione dei trattamenti pensionistici degli iscritti agli enti previdenziali costituiti con la L. n. 335/1995.
- Se la percentuale di rivalutazione del montante contributivo, effettuata annualmente ai sensi del disposto di cui all'art. 1, comma 9, L. n. 335/1995, debba considerarsi una percentuale unica ai fini della relativa applicazione da parte di tutti gli enti previdenziali, ovvero se costituisca una percentuale minima di rivalutazione suscettibile di modifica da parte degli enti stessi in presenza di determinate condizioni.

Alla luce del suddetto quadro normativo, si ritiene che la percentuale di rivalutazione del montante contributivo non possa subire variazioni anche in termini di rivalutazioni superiori da parte degli enti previdenziali per specifiche ipotesi, trattandosi di un parametro percentuale unico fissato nell'ambito della più ampia riforma del sistema pensionistico. Il legislatore ha voluto, infatti, ancorare la manovra stessa a parametri uniformi anche in considerazione della necessità di una rigorosa valutazione della sua incidenza sulla finanza pubblica, sulla quale evidentemente non possono incidere modifiche unilaterali operate mediante disposizioni dei regolamenti dei singoli enti di previdenza obbligatoria. Tale ricostruzione risulta altresì suffragata dai più recenti orientamenti della giurisprudenza amministrativa secondo la quale l'unica rivalutazione dei montanti individuali degli iscritti è quella pubblica, valida per tutte le casse previdenziali e calcolata dall'istituto nazionale di statistica sulla base della variazione media quinquennale del prodotto interno lordo (pil) nominale (v. Tar Lazio, sent. N. 6954 dell'11 luglio 2013). Si sottolinea altresì che, ai fini della soluzione della problematica, non rileva il dettato di cui all'art. 6, comma 4, D.Lgs. n. 103/1996, che consente unicamente una modulazione anche in misura differenziata della sola aliquota contributiva utile ai fini previdenziali.

Statuto dei funzionari delle comunità europee – trasferimento dei diritti a pensione

interpello n. 14 del 3 luglio 2015

Epap (Ente di Previdenza e Assistenza Pluricategoriale)

Regolamento n. 31 relativo allo Statuto dei funzionari e al regime applicabile agli altri agenti della Comunità Economica Europea

- Corretta interpretazione dell'art. 11, paragrafi 2 e 3, dell'allegato VIII del Regolamento n. 31 relativo allo Statuto dei funzionari e al regime applicabile agli altri agenti della Comunità Economica Europea concernente la disciplina del trasferimento dei diritti a pensione maturati presso altre gestioni previdenziali obbligatorie.
- se il suddetto trasferimento debba o meno subire modifiche, in termini di rivalutazioni superiori, nell'ipotesi di funzionari entrati nel servizio delle Comunità europee dopo aver esercitato un'attività autonoma per la quale erano stati iscritti all'EPAP, ai fini della ricongiunzione dei relativi periodi contributivi presso l'Unione.

Lo Statuto dei funzionari delle Comunità europee ha carattere vincolante in quanto emanato con Regolamento del Consiglio che per sua natura ha diretta ed immediata applicazione in tutti gli Stati membri, senza necessità di norme interne di recepimento. Ne consegue che l'EPAP risulta tenuto all'applicazione e al rispetto della suddetta normativa comunitaria. Nello specifico, in ordine alla fattispecie in esame, l'EPAP in luogo del trasferimento degli importi relativi ai periodi di assicurazione secondo i criteri di cui alle lett. a) e b) dell'art. 4, comma 4, L. n. 45/1990 provvederà a trasferire all'Unione i contributi maggiorati dagli interessi annui composti al 4,50% a decorrere dal primo giorno dell'anno successivo a quello cui si riferiscono e fino alla data del trasferimento effettivo.".

Età pensionabile tersicorei e ballerini

interpello n. 9 del 12 febbraio 2016

Associazione Nazionale delle Fondazioni Liriche e Sinfoniche (ANFOLS)

-

- interpretazione della normativa inerente l'età pensionabile dei tersicorei e ballerini, con riferimento all'esercizio del diritto di opzione ai fini della prosecuzione dell'attività di servizio.
- se il termine biennale debba riferirsi esclusivamente all'esercizio del diritto di opzione oppure determini anche il limite di durata massima per la permanenza in servizio.

il limite biennale previsto dalla disposizione de quo, valga a definire la platea dei potenziali interessati, costituendo il termine entro il quale devono maturarsi i requisiti anagrafici ai fini dell'esercizio del diritto di opzione, nel rispetto dei previsti termini decadenziali.
Non appare, infatti, possibile ritenere che il termine biennale definisca, come prospettato dall'istante, anche il limite di durata massima del trattenimento in servizio, atteso che tale interpretazione non si concilia con la prevista possibilità di rinnovo annuale dell'opzione sino al raggiungimento dei limiti massimi di età pensionabile contemplati dalla previgente disciplina (47 anni e 52 anni), i quali ultimi, invece, devono ritenersi utili a definire l'ambito temporale massimo di trattenimento in servizio."

ESTERNALIZZAZIONE

Attestato conducente anche per filiali estere

Nota n. 1767 del 23 febbraio 2006

Ordine dei consulenti del lavoro di piacenza

Direttiva 96/71/ce; Regolamento (cee) n. 881/92; regolamento (cee) n. 3118/93; regolamento (cee) n. 881/93; D.Lgs. n. 72/2000; regolamento (ce) n. 484/2002; D.Lgs. n. 276/2003

Una società italiana, esercente attività di autotrasporto per conto terzi, vuole cedere alla propria filiale polacca alcuni servizi, da svolgersi in nome e per conto della stessa casa madre. A tal fine, intende noleggiare alla predetta filiale i propri automezzi, tramite "contratto di cessione in uso". Nello svolgimento del servizio, la filiale polacca impiegherà proprio personale, con applicazione, sotto l'aspetto giuridico e contributivo, della normativa del paese di origine. La filiale fatturerà alla casa madre ogni spesa sostenuta, con l'aggiunta di congruo compenso per il servizio prestato. Ciò premesso, si chiede:

- Parere sulla regolarità del comportamento che l'impresa italiana intende porre in essere;
- Se sia obbligatorio chiedere l'attestato di conducente anche per i lavoratori polacchi;
- Quali documenti dovranno essere esibiti in caso di controlli della polizia stradale.

Non appartengono alla competenza dell'amministrazione le questioni – pur rilevanti nel caso di specie – attinenti alla legittimità del "contratto di cessione in uso", che l'impresa italiana intende stipulare con la filiale polacca. Si rileva in ogni modo che, come previsto dal trattato di adesione della polonia all'unione europea, "in deroga all'articolo 1 del regolamento (cee) n. 3118/93 e fino alla fine del terzo anno successivo all'adesione i vettori stabiliti in polonia sono esclusi dai trasporti nazionali di merci su strada in altri stati membri".
Per quanto di competenza, viene rilevato che l'attività descritta sembra configurare un contratto di appalto di servizi tra l'impresa italiana e la controllata polacca. A tale conclusione si deve pervenire, tenuto conto della natura dell'attività da affidarsi all'impresa polacca e del fatto che questa, secondo quanto riferito dal richiedente, impiegherà nell'affare proprio personale assunto all'uopo, ricevendo "un congruo compenso" per il servizio reso.
La legittimità di una tale condotta presuppone la sussistenza dei requisiti stabiliti dall'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003, ai fini della distinzione tra appalto e somministrazione di lavoro.
Ai sensi della norma citata, "il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa".
In mancanza dei predetti requisiti, l'attività in esame non può essere inquadrata nel contratto di appalto ma nella somministrazione abusiva di lavoro, con tutte le conseguenze sanzionatorie, stabilite dal citato D.Lgs. n. 276/2003.
Né, d'altra parte, la fattispecie in questione può essere ricondotta alla figura del distacco di manodopera, disciplinato dall'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003. La circostanza riferita dal richiedente, secondo cui l'impresa distaccante riceverà un compenso per il servizio prestato, si pone infatti in contrasto con i requisiti di legittimità di tale istituto, specificati dalla disposizione sopra richiamata e chiariti dalla circolare del ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 3 del 15 gennaio 2004.

A nulla rileva, poi, che i rapporti contrattuali descritti si configurino come "mere relazioni interne tra casa – madre e filiale" atteso che, secondo quanto esposto dal richiedente, pare comunque trattarsi di due soggetti giuridicamente distinti.
Si deve invece osservare che la fattispecie in esame rientra nel campo d'applicazione del D.Lgs. n. 72/2000, recante "attuazione della Direttiva 96/71/ce in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi". Il decreto in questione si applica, infatti, tra l'altro, "alle imprese stabilite in uno stato membro dell'unione europea diverso dall'italia, le quali, in occasione di una prestazione di servizi transnazionale, distaccano un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, in territorio nazionale italiano, nell'ambito di un contratto concluso con il destinatario della prestazione di servizi che opera in territorio italiano". Ne consegue che, come previsto dall'art. 3 del citato decreto, ai "lavoratori distaccati si applicano,
Durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, applicabili ai lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui i lavoratori distaccati svolgono la propria attività in posizione di distacco".
Con riferimento al quesito sub 2), si ricorda che l'attestato di conducente fu introdotto con regolamento (ce) n. 484/2002 del parlamento europeo e del consiglio del 1 marzo 2002, che modificava il Regolamento (cee) n. 881/92 ed il regolamento (cee) n. 881/93 del consiglio.
L'attestato è rilasciato da uno stato membro a tutti i trasportatori che "assumono in detto stato membro a termini di legge conducenti cittadini di un paese terzo o fanno ricorso a conducenti cittadini di un paese terzo legittimamente messi a disposizione nel rispetto delle condizioni di lavoro e di formazione professionale dei conducenti stabilite nello stesso stato membro".
Nel caso in esame, si ritiene che non vi siano le condizioni per il rilascio dell'attestato, atteso che i conducenti interessati restano alle dipendenze dell'impresa polacca e sono assoggettati al potere organizzativo e direttivo di questa. Sotto questo profilo, si deve escludere che gli stessi conducenti siano "messi a disposizione" dell'impresa italiana. Una tale ipotesi presupporrebbe la sussistenza di un contratto di somministrazione di manodopera. Trattandosi, al contrario, di appalto di servizi, non ricorre alcuno dei casi per i quali è previsto il rilascio dell'attestato del conducente, come si desume dalla lettera circolare del ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 219 del 19 febbraio 2003 e dalla delibera del ministero delle infrastrutture e dei trasporti n. 1 del 27 gennaio 2005.
Con riguardo al quesito sub 3), si rileva che la questione non rientra nella competenza di quest'amministrazione. Si richiama, peraltro, quanto sopra esposto ed, in particolare, la delibera del ministero delle infrastrutture e dei trasporti n. 1 del 27 gennaio 2005.

Nulla osta al lavoro da richiedersi a cura dell'appaltante

interpello n. 10 del 3 aprile 2008

Confindustria

art. 2602 c.c.; L. n. 377/1976; D.Lgs. n. 286/1998; D.Lgs. n. 394/1999; L. n. 189/2002; D.P.R. n. 394/1999; D.P.R. n. 334/2004;

- Corretta interpretazione della disciplina dettata dall'art. 27, comma 1, lett. l) del D.Lgs. n. 286/1998, come modificato dalla L. n. 189/2002, e dall'art. 40, comma 13, del D.P.R. n. 394/1999, come modificato dal D.P.R. n. 334/2004
- Si chiede se ai sensi del citato art. 40, comma 13, un'impresa (appaltante), che abbia affidato ad un consorzio (appaltatore) l'esecuzione di una pluralità di commesse riferibili o comunque parti integranti di unico contratto d'appalto, sia tenuta a richiedere per i lavoratori extracomunitari dipendenti della società estera, non avente sedi operative in italia ma appartenente al consorzio medesimo, dei nulla osta al lavoro didurata limitata alla realizzazione della singola commessa, ovvero riferiti ad un arco temporale più ampio, risultante dalla somma dei periodi necessari al completamento della totalità dei lavori (data ultima di consegna).

Occorre muovere dalla nozione di consorzio e dall'analisi dei rapporti tra lo stesso e le singole società consorziate. Ai sensi dell'art. 2602 c.c., così come modificato dalla L. n. 377/1976, il contratto di consorzio è quell'accordo plurilaterale con cui "più imprenditori istituiscono un'organizzazione comune per la disciplina e per lo svolgimento di determinate fasi delle rispettive imprese", volta al soddisfacimento degli specifici interessi delle imprese stesse. Tale organizzazione comune può avere rilevanza meramente interna o rivestire anche una funzione esterna a seconda se sia limitata alla regolamentazione dei rapporti fra le imprese consorziate e alla risoluzione degli eventuali conflitti, ovvero si riferisca altresì alla legittimazione del consorzio di entrare in contatto e di stipulare contratti commerciali con terzi estranei alla struttura consortile, nell'interesse delle consorziate. In particolare, nel concetto di gestione in comune di determinate fasi delle rispettive imprese che hanno partecipato alla costituzione di un consorzio può ben rientrare l'assunzione di un complesso contratto di appalto nonché lo svolgimento delle successive attività esecutive, attività che possono essere espletate dal consorzio sia tramite l'istituita struttura di impresa sia attraverso le singole società consorziate. In quest'ultima ipotesi appare ragionevole configurare, in conformità con gli orientamenti elaborati dalla dottrina e dalla giurisprudenza sull'argomento, l'esistenza di un rapporto di carattere organico tra il consorzio e le imprese consorziate in base al quale l'attività contrattuale con i terzi viene posta in essere dal consorzio stesso, l'attività esecutiva inveceviene svolta dai suoi organi o comunque dalle sue componenti consorziate.
Ne consegue che, sebbene titolare del contratto di appalto sia esclusivamente il consorzio l'esecuzione delle stesso tramite le proprie consorziate non appare riconducibile né al contratto di subappalto né, tanto meno, alla cessione del contratto di appalto ma ad un semplice atto di natura organizzatoria a rilevanza interna, atto unilaterale recettizio di assegnazione ovvero di affidamento dei lavori ad una propria consorziata. In altri termini, il vincolo in base al quale le consorziate eseguono i lavori e le singole commesse non deriva da un successivo trapasso giuridico della posizione contrattuale originaria di appaltatore né da un sub-contratto, ciò in quanto l'attività contrattuale posta in essere dal consorzio deve ritenersi acquisita dalle singole imprese consorziate in forza e in ragione del patto consortile e con gli effetti che gli sono propri in virtù di legge.
Alla luce di quanto sopra e in linea con un'interpretazione logico sistematica degli istituti giuridici esaminati, si ritiene possibile affermare che qualora un'azienda italiana affidi l'esecuzione di una pluralità di commesse oggetto di un unico contratto di appalto ad un consorzio di imprese e tra le stesse consorziate vi siano anche imprese

aventi sede in un paese extracomunitario l'appaltante sia tenuto a richiedere il nulla osta al lavoro, di cui all'art. 40 comma 13 del D.Lgs. n. 394/1999, per i dipendenti dell'impresa estera, non avente sede operativa in italia, con riferimento non alla durata della singola e specifica commessa ma in considerazione dell'oggetto contrattuale a monte e al tempo necessario al completamento dell'opera o del servizio dedotti in appalto.
In definitiva, l'art. 40, al comma 13, stabilendo espressamente che " il nulla osta al lavoro, (...) Il visto di ingresso e il permesso di soggiorno, (siano) rilasciati (solo)per il tempo strettamente necessario alla realizzazione dell'opera o alla prestazione del servizio", non può che riferirsi al periodo occorrente alla realizzazione dell'opera o del servizio complessivamente intesi, oggetto dell'unico contratto di appalto, e non alla durata delle singole commesse o ordini che costituiscono parte integrante dell'oggetto contrattuale. Ciò vale, in particolare, nel caso in cui l'esecuzione della singola commessa non comporti alcun mutamento di sito produttivo, né della tipologia dell'attività svolta.
Va infine precisato che, sebbene il nulla osta al lavoro rilasciato ai sensi dell'art. 27 lett. l) comma 1) del D.Lgs. n. 286/1998, in caso di interruzione anticipata del contratto di appalto non possa essere utilizzato per impiegare il lavoratore extracomunitario nella realizzazione di una diversa opera o servizio, si ritiene invece possibile, in relazione al medesimo contratto di appalto, prorogare la durata iniziale del nulla osta in ragione di un prolungamento della durata dei lavori necessari al completamento dell'opera o del servizio, tenendo comunque presente il limite massimo previsto dalla legge (art. 40, comma 2, D.P.R. n. 394/1999, come modificato dal D.P.R. n. 334/2004).

Appalti pubblici e durc

interpello n. 15 del 20 febbraio 2009

Ance (associazione nazionale costruttori edili)

L. n. 335/1995

Corretta interpretazione delle norme poste a fondamento degli istituti della responsabilità solidale nel contratto di subappalto e del rilascio durc nell'ambito di lavori pubblici.

In tali fattispecie, pertanto, sembra possibile attivare una specifica procedura di accertamento da parte del personale ispettivo INPS, che rilascerà un verbale in cui si dà contezza della regolarità degli adempimenti contributivi nei confronti del personale utilizzato nel singolo appalto, così come previsto dall'art. 3, comma 20, della L. n. 335/1995. Detto verbale potrà essere quindi utilizzato ai fini del rilascio di una certificazione di regolarità contributiva, evidentemente riferita al singolo cantiere, con il quale l'impresa in questione potrà ottenere il pagamento degli stati di avanzamento lavori.

Responsabilità solidale committente-appaltatore

interpello n. 35 del 15 maggio 2009

Istituto nazionale di astrofisica (inaf)

Art. 1676 c.c.; D.Lgs. n. 276/2003;

Problematica legata al rilascio del documento unico di regolarità contributiva (durc) e all'attuale regime di solidarietà contributiva tra appaltante ed appaltatore e, più in particolare, alla correttezza del comportamento dell'ente che intende procedere al pagamento del corrispettivo dovuto all'appaltatore solo in misura parziale. Tale pagamento avrebbe scopo cautelativo, a causa della riscontrata irregolarità contributiva dell'appaltatore medesimo, desunta dal rifiuto di produrre il durc e da dichiarazione di versare in precarie condizioni economiche.

Nel caso prospettato viene rilevato che, essendo l'inaf un ente pubblico, è necessario stabilire se trova, o meno, applicazione la solidarietà prevista dal citato art. 29. Invero, l'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce che il presente decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale. Tale norma generale è derogata da ulteriori disposizioni speciali del decreto (ad es. Art. 86, comma 9, per la somministrazione a tempo determinato: cfr. Tar Piemonte, 2711/2006), ma non dall'art. 29, comma 2. Ne consegue che l'unica forma di solidarietà che sussiste tra un committente pubblico ed un appaltatore privato è quella contemplata dall'art. 1676 c.c. La quale, tuttavia, soffre di due limitazioni rispetto alla disciplina dell'art. 29 citato. La prima riguarda l'oggetto, circoscritto al solo trattamento economico dovuto dall'appaltatore ai propri dipendenti, con esclusione quindi degli adempimenti previdenziali. Il secondo limite è costituito dalla quantificazione del debito solidale, che si riferisce esclusivamente a quanto dovuto dal committente all'appaltatore al momento della presentazione, da parte dei lavoratori interessati, della domanda giudiziale; con la conseguenza che il committente pubblico non è solidalmente tenuto nei confronti dei lavoratori se, nelle more, estingue il proprio debito nei confronti dell'esecutore dei lavori. In virtù di tutto quanto sopra, può ritenersi che codesto ente non sia obbligato solidalmente ai sensi dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, nei confronti degli istituti previdenziali, per il debito dell'appaltatore nei confronti di questi ultimi, ma solo per i trattamenti economici dovuti ai dipendenti dell'appaltatore nei limiti di cui all'art. 1676 c.c. Ed entro il termine prescrizionale previsto dalla legge.

Affidamento di attività in subappalto

interpello n. 77 del 22 ottobre 2009

Confindustria

D.Lgs. n. 276/2003

Corretta interpretazione della disciplina relativa all'impiego di manodopera negli appalti di opere e di servizi, di cui all'art. 29, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003.

Il solo utilizzo di strumenti di proprietà del committente ovvero dell'appaltatore da parte dei dipendenti del subappaltatore non costituisce di per sè elemento decisivo per la qualificazione del rapporto in termini di appalto non genuino, attesa la necessità di verificare tutte le circostanze concrete dell'appalto e segnatamente la natura e le caratteristiche dell'opera o del servizio dedotti nel contratto di modo che, nel caso concreto, potrà ritenersi compatibile con un appalto genuino anche un'ipotesi in cui i mezzi materiali siano forniti dal soggetto che riceve il servizio, purché la responsabilità del loro utilizzo rimanga totalmente in capo all'appaltatore e purché attraverso la fornitura di tali mezzi non sia invertito il rischio di impresa, che deve in ogni caso gravare sull'appaltatore stesso.

Responsabilità solidale negli appalti e rilascio del durc

interpello n. 03 del 2 aprile 2010

Confederazione libere associazioni artigiane italiane (c.l.a.a.i.)

L. n. 689/1981;D.Lgs. n. 276/2003; D.L. n. 223/2006 (conv. da L. n. 248/2006); D.M. 24 ottobre 2007

Estensione dell'obbligazione solidale tra committente e appaltatore nonché tra appaltatore e subappaltatore – oltre che agli oneri retributivi, contributivi e fiscali ai sensi dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 e dell'art. 35, comma 28, del D.L. n. 223/2006 (conv. da L. n. 248/2006) – anche alle somme aggiuntive quali interessi, sanzioni civili e/o oneri accessori ed eventuali sanzioni amministrative connesse all'inadempimento contributivo o fiscale.

Le obbligazioni solidali sopra descritte sono da riferirsi ai soli trattamenti retributivi, contributivi e fiscali escludendo, in linea di massima, ogni forma di solidarietà per somme dovute ad altro titolo. Restano in ogni caso incluse le somme dovute a titolo di interesse sui debiti previdenziali (o fiscali) e le somme dovute a titolo di sanzioni civili. Sulle prime, infatti, sembra doversi ritenere sussistente il regime di solidarietà, in quanto trattasi di somme dovute in stretto rapporto con gli stessi debiti previdenziali o fiscali, volte a mantenere inalterato il valore reale di quanto dovuto alle amministrazioni. A fronte di tale impostazione la medesima conclusione sembra doversi raggiungere con riferimento anche alle c.d. Sanzioni civili rispetto alle quali appare evidente la natura risarcitoria. Per contro, con riferimento ad altre tipologie di sanzioni e/o oneri accessori non sembra possibile ricostruire un regime di solidarietà tra i componenti della filiera, se non nei casi espressamente previsti dal legislatore (si pensi al regime di solidarietà nell'ambito delle sanzioni amministrative dettato dalla L. n. 689/1981). Le somme dovute a titolo sanzionatorio sono inoltre escluse dalla ratio di garanzia del lavoratore che presiede alla disciplina in esame, là dove le sanzioni sono riconducibili, invece, ad un inadempimento nei confronti della p.a. Per quanto attiene al secondo quesito, concernente il rilascio del documento unico di regolarità contribuiva (durc) al debitore in solido, si precisa che il D.M. 24 ottobre 2007, nell'allegato a, elenca le disposizioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, la cui violazione è causa ostativa al rilascio del documento escludendo le ipotesi esaminate.
Pertanto, atteso che il durc certifica la regolarità contributiva riconducibile all'unicità del rapporto assicurativo e previdenziale instaurato tra l'impresa richiedente e gli enti, al quale vanno riferiti tutti gli adempimenti connessi, così come peraltro chiarito da questo ministero con circ. n. 5/2008, si ritiene che la posizione debitoria nei confronti degli istituti a carico di un soggetto non impedisca il rilascio del documento a chi, con lo stesso soggetto, è solidalmente responsabile.

Liceità dell'utilizzo di lavoratori somministrati in appalti endoaziendali

interpello n. 37 del 21 settembre 2011

Consiglio Nazionale Forense

D.Lgs. n. 276/2003

Interpretazione della normativa che disciplina la somministrazione di lavoro di cui agli artt. 20 e ss. Del D.Lgs. n. 276/2003 e quella concernente l'appalto di cui all'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 con riguardo, in particolare, alla legittimità o meno di utilizzo dei lavori somministrati da parte di un appaltatore nell'ambito di appalti c.d. Endoaziendali.

La somministrazione a tempo determinato appare in astratto compatibile nell'ambito degli appalti endoaziendali stipulati dall'impresa utilizzatrice, ove risulti che quest'ultima eserciti effettivamente il potere direttivo sui lavoratori e assuma su di sé il rischio dell'esecuzione dell'appalto medesimo; condizioni, queste, che evidentemente vanno verificate in relazione alla singola fattispecie. Peraltro, in tema di appalto e somministrazione va anche ricordato quanto precisato da questo ministero con circolare n. 5/2011 e, precedentemente, dalla circolare n. 7/2005. In quest'ultima, in particolare, si è già precisato che l'attribuzione del potere direttivo e di controllo all'utilizzatore e l'ulteriore precisazione che durante la somministrazione il lavoratore esegue la prestazione nell'interesse dell'utilizzatore comporta che il lavoratore in somministrazione possa svolgere la propria prestazione per la realizzazione di un contratto di appalto. Analogamente il lavoratore in somministrazione potrà essere anche inviato in distacco presso un altro utilizzatore. In entrambe le ipotesi tale possibilità è ovviamente subordinata, rispettivamente, alla genuinità dell'appalto e alla sussistenza dei requisiti dell'interesse e della temporaneità relativamente al distacco.

Nolo a caldo e responsabilità solidale

interpello n. 02 del 27 gennaio 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

Art. 1676 c.c.; D.P.R. n. 554/1999; D.L. n. 223/2006 (conv. da L. n. 248/2006)

corretta interpretazione dell'art. 35, comma 28, del D.L. n. 223/2006 (conv. da L. n. 248/2006), concernente la responsabilità solidale dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori per il versamento delle ritenute fiscali e dei contributi previdenziali ed assicurativi dei dipendenti impiegati nell'esecuzione dei lavori. Se il regime di solidarietà delineato dalla disposizione normativa sopra indicata possa trovare applicazione anche con riferimento alle tipologie contrattuali del nolo a caldo eccedenti il 2% dell'importo complessivo delle prestazioni affidate, con conseguente responsabilità per l'assolvimento degli obblighi fiscali e contributivi a carico del committente - noleggiatore.

da quanto sopra emerge che la disciplina in materia di responsabilità solidale è evidentemente legata alla figura dell'appalto e non a quella del nolo a caldo (ferme restando forme patologiche di utilizzo di tale ultimo strumento contrattuale), sebbene non possa sottacersi un importante indirizzo giurisprudenziale volto a interpretare il complessivo quadro normativo nel senso di una estensione quanto più ampia possibile del regime solidaristico in ragione di una maggior tutela per i lavoratori interessati.
Più in particolare si ricordano le argomentazioni sostenute dalla corte di cassazione con la sentenza n. 6208/2008 che non ha escluso la possibilità di applicare la solidarietà nei rapporti tra un consorzio e imprese consorziate assegnatarie dei lavori sia pur in assenza di un vero e proprio contratto di subappalto. Nello specifico la suprema corte, nel richiamare l'art. 141, comma 4, D.P.R. n. 554/1999, in virtù del quale l'affidamento dei lavori da parte del consorzio alle proprie consorziate non costituisce subappalto, ha affermato che l'intenzione del legislatore, secondo un'interpretazione in chiave sistematica, non è stata quella di escludere le speciali e necessarie tutele previste a favore dei lavoratori contemplate dalla disciplina civilistica dell'appalto ovvero del subappalto (cfr. Art. 1676 c.c.).
Da ciò sembrerebbe evincersi che, in tali ipotesi, sia comunque possibile applicare garanzie di carattere sostanziale a tutela della persona che lavora, prevalendo queste ultime sui profili afferenti alla qualificazione giuridica di tipo formale in merito alla natura del negozio di affidamento dei lavori. Sullo stesso tenore si segnala anche una successiva sentenza di merito secondo cui la fattispecie del nolo a caldo e dell'appalto dei servizi possono essere assimilate, sussistendo la stessa ratio di tutela del lavoratore dipendente dell'impresa effettivamente operante (trib. Bologna, 22 novembre 2009).

Cambio appalto e tutela dei diritti dei lavoratori

interpello n. 22 del 1 agosto 2012

Associazione nazionale sindacati dei trasporti e dei servizi

art. 2112 c.c.; D.Lgs. n. 276/2003;

quale possa essere lo strumento legale assimilabile al cambio d'appalto e che ne qualifichi lo spessore giuridico-contrattuale e quale tutela sia esperibile al fine di garantire i diritti dei lavoratori alla conservazione del posto di lavoro .

L'ordinamento, pur non disciplinando direttamente il meccanismo del cambio appalto previsto dalla contrattazione collettiva, concede comunque sufficienti tutele al lavoratore, sia nei confronti del datore di lavoro che ne intima il licenziamento per la conclusione dell'appalto, sia nei confronti della società nuova appaltatrice. Va da ultimo osservato che, sebbene l'art. 29, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 non ammetta la riconduzione del cambio appalto al trasferimento d'azienda o di un ramo di essa, ciò non esclude che, se in sede giudiziaria si accerta che in concreto si tratta di ipotesi riconducibili alla previsione dell'art. 2112 c.c., occorrerà applicare la relativa disciplina con riconoscimento, quindi, della continuità dei rapporti di lavoro tra impresa cedente e cessionaria (v. Cass. Civ., sez. Lav., n. 493/2005 che ha ravvisato il trasferimento d'azienda in un'ipotesi di successione nell'appalto di servizi con passaggio di beni di non trascurabile entità; v. Anche trib. Roma, sent. 20 novembre 2007 e trib. Roma, ordinanza 9 giugno 2005 secondo cui l'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003 non può interpretarsi nel senso che in ogni ipotesi di subentro di un appaltatore a un altro debba escludersi *ex* lege il trasferimento di azienda, piuttosto tale norma va intesa nel senso che nei cambi di gestione non vi è trasferimento d'azienda per il solo fatto che via acquisizione di personale).

L. n. 68/1999 – cambio appalto e computabilità orfani

interpello n. 22 del 15 settembre 2014

ANISA (associazione nazionale delle imprese di sorveglianza antincendio)

L. n.68/1999.

- Corretta interpretazione dell'art. 18, comma 2, della L. n.68/1999 con particolare riferimento al riconoscimento dell'orfano già in forza per effetto di una acquisizione di appalto ed ai fini dell'assolvimento degli obblighi di legge;
- Se, nelle ipotesi di cambio appalto e di conseguente obbligo contrattuale di assunzione del personale già in forza presso il precedente appaltatore ai sensi dell'art. 4 del CCNL imprese pulizia/multiservizi, l'impresa subentrante debba procedere ad una assunzione ex novo di un altro soggetto orfano ovvero possa ritenersi riconosciuto ai fini degli obblighi di legge il soggetto orfano già in forza ma non riconosciuto come tale ex L. n.68/1999.

Nell'ipotesi di cambio appalto, il datore di lavoro subentrante può computare nella quota di riserva ex art. 18, comma 2 il personale orfano assunto in applicazione dell'obbligo contrattuale di cui all'art. 4 del CCNL imprese pulizia/multiservizi e quindi al di fuori delle procedure sul collocamento obbligatorio.

Contrattazione collettiva - esclusione regime responsabilità solidale negli appalti

interpello n. 9 del 17 aprile 2015

ARIS

D.Lgs. n. 276/2003

- corretta interpretazione dell'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, nella parte in cui prevede che la contrattazione collettiva nazionale possa derogare al regime della responsabilità solidale negli appalti.
- se l'espressione "salva diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali" si riferisca alla contrattazione collettiva sottoscritta da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza dell'appaltatore ovvero di quello del committente.
-

L'istituto della responsabilità solidale costituisce una garanzia per i lavoratori impiegati nell'appalto – evidentemente dipendenti dell'appaltatore/subappaltatore – e pertanto appare conforme alla *ratio* della disposizione ritenere che eventuali regimi derogatori possano essere disciplinati dai contratti collettivi applicati ai lavoratori in questione.
Nell'ambito di tali contratti, pertanto, le organizzazioni datoriali e sindacali potranno individuare "metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti", adeguatamente utili a garantire l'assolvimento, da parte dell'appaltatore, degli obblighi retributivi nei confronti dei propri lavoratori, senza limitarsi a prevedere l'acquisizione delle relative autodichiarazioni rilasciate dai datori di lavori.".

responsabilità solidale in materia contributiva – limite di 2 anni

interpello n. 29 del 15 dicembre 2015

Confindustria, l'Associazione Nazionale Cooperative di Produzione e Lavoro e Alleanza delle cooperative,

D.L.vo n. 276/2003; D.L. n. 223/2006 (conv. da L. n. 248/2006)

- responsabilità solidale in materia contributiva, con particolare riferimento all'applicazione del termine di decadenziale di due anni ex art. 29, comma 2, del D.L.vo n. 276/2003.
- chiarimenti circa l'individuazione del periodo entro il quale sia possibile agire per il recupero dei contributi a titolo di responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore, ai sensi del combinato disposto dagli artt. 35, comma 28, D.L. n. 223/2006 (conv. da L. n. 248/2006) e 29, comma 2, sopra citato.

Dall'analisi delle norme indicate si evince che nel periodo di contemporanea vigenza delle citate disposizioni di cui all'art. 29, comma 2, D.L.vo n. 276/2003 e all'art. 35, comma 28, del D.L. n. 223/2006 (conv. da L. n. 248/2006) – cioè sino al 27 aprile 2012 – la prima, in quanto di carattere speciale, debba considerarsi prevalente in materia contributiva rispetto a quella di cui all'art. 35, comma 28. Ne consegue che, ai fini della applicabilità della responsabilità solidale in questione, occorra tenere altresì conto della specifica limitazione temporale dei due anni dalla cessazione dell'appalto.

Certificato penale del casellario giudiziale e cambio appalto

interpello n. 22 del 24 settembre 2015

ANGEM (Associazione nazionale della ristorazione collettiva e servizi vari) e ASSTRA (Associazione Trasporti)

D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 39/2014; D.Lgs. n. 39/2014; direttiva europea 2011/93/UE;

- corretta interpretazione dell'art. 2,D.Lgs. n. 39/2014, di attuazione della direttiva europea 2011/93/UE, recante nuove disposizioni per la lotta contro la pornografia minorile, l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori.
- se, ai sensi della disposizione normativa citata, il datore di lavoro debba richiedere il certificato penale del casellario giudiziale, ivi previsto, anche nelle ipotesi di cambio appalto, in quanto azienda subentrante obbligata ad assumere il personale dell'impresa uscente.

La fattispecie del cambio appalto comporta la successione di diversi appaltatori nella esecuzione di un servizio per conto del medesimo committente, con il passaggio del personale impiegato nell'appalto dall'impresa uscente a quella subentrante "in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto" (cfr. art. 29,comma 3, D.Lgs. n. 276/2003).
Considerato che nell'ambito del suddetto passaggio il personale in questione risulta impegnato nella medesima attività, spesso senza soluzione di continuità, si ritiene che per il personale avente un contatto diretto e regolare con minori, il datore di lavoro/impresa subentrante non sia tenuto ad alcun adempimento ulteriore, nella misura in cui lo stesso abbia acquisito la documentazione di cui all'art. 2 D.Lgs. n. 39/2014 già in possesso del precedente datore di lavoro/appaltatore.".

Ammissibilità del distacco con contratto a termine

Nota n. 387 del 12 aprile 2005

Federazione italiana trasporti – CGIL

L. n. 84/1994; D.Lgs. n. 276/2003

Ammissibilità del "distacco con contratto a termine" di personale tra due imprese operanti in ambito portuale.

L'espressione "distacco con contratto a termine" appare ambigua. Si deve presumere, in ogni modo, che essa alluda all'istituto del distacco di manodopera, recentemente disciplinato dall'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003. Da questo punto di vista, non sembra del tutto pertinente il riferimento all'art. 61 del CCNL dei porti, che tratta invece la diversa figura del contratto a termine. Ai sensi del citato art. 30, D.Lgs. n. 276/2003, il distacco si configura "quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa". La norma individua, dunque, quali fondamentali requisiti di legittimità del distacco, gli elementi dell'interesse del distaccante e della temporaneità.
Fermi restando tali requisiti – in particolare l'interesse del datore di lavoro distaccante a che il lavoratore svolga la propria attività presso il distaccatario – il distacco può inoltre avvenire anche con riferimento a lavoratori assunti con contratto a termine, entro il periodo di validità del rapporto.
I parametri per valutare la sussistenza di detti requisiti sono puntualmente definiti dalla circolare del ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 3/04 del 15 gennaio 2004.
Secondo la citata circolare, "il concetto di temporaneità coincide con quello di non definitività indipendentemente dalla entità della durata del periodo di distacco, fermo restando che tale durata sia funzionale alla persistenza dell'interesse del distaccante". Per quanto concerne il profilo dell'interesse, invece, "l'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 ne consente una interpretazione piuttosto ampia, tale che il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello alla mera somministrazione di lavoro altrui".
La disciplina dell'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003 può ritenersi applicabile anche al lavoro portuale, posto che la normativa speciale di settore contenuta nell'art. 17, L. n. 84/1994 ed esplicitamente fatta salva dall'art. 86, comma 5 del D.Lgs. n. 276/2003, riguarda la sola fornitura di lavoro temporaneo, ora definita somministrazione di manodopera.

Distacco in edilizia

Nota n. 1006 del 11 luglio 2005

Associazione nazionale costruttori edili (ance)

D.Lgs. n. 276/2003

Compatibilità della previsione di cui all'art. 96 del CCNL dell'edilizia, alla luce dell'art. 30 D.Lgs. n. 276/2003, che ha introdotto nell'ordinamento la disciplina del distacco.

L'art. 96 citato stabilisce in particolare che "nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, previo suo consenso e con mansioni equivalenti, da un'impresa edile ad un'altra, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria".
Il consenso del lavoratore – salvo che il distacco comporti un mutamento di mansioni – non è un elemento costitutivo della fattispecie, norma che conferma, tra l'altro, il consolidato orientamento giurisprudenziale già formatosi ancor prima del d.lgs 276 del 2003. Se, infatti, il distacco si configura quale legittimo esercizio del potere del datore di lavoro, jus variandi, il consenso del lavoratore non è richiesto, dato il suo dovere di obbedienza ex art. 2104 c.c..
Solo qualora il distacco implichi un mutamento di mansioni, come anticipato, sarà necessario il consenso del lavoratore, coerentemente con quanto stabilito dall'art. 2103 c.c.
La norma contrattuale, nel prevedere il consenso del lavoratore ai fini del distacco, si configura quale norma di maggior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, il quale invece stabilisce che il consenso del personale da distaccare si debba richiedere solo quando il distacco "comporti un mutamento delle mansioni".
La norma contrattuale appare pertanto pienamente compatibile con la previsione di cui all'articolo 30 d.lgs 276/2003 essendo certamente consentito alle parti stabilire deroghe in melius rispetto alla fonte normativa.
Benché l'articolo 96 del contratto collettivo disponga che il lavoratore possa essere distaccato solo con mansioni equivalenti, ben potrà il datore di lavoro distaccare il proprio dipendente prevedendo un miglioramento delle mansioni: in tal caso, nella specie, diventa superflua la previsione di cui al terzo comma dell'articolo 30 d.lgs 276/2003 posto che il consenso va in ogni caso (ossia, come sopra specificato, a prescindere dal mutamento di mansioni) richiesto al lavoratore.
Per quanto concerne l'interesse sottostante la procedura di distacco, si ricorda che l'art. 30 ne consente una interpretazione piuttosto ampia, tale che il distacco può essere legittimato, come chiarito da questo ministero con circolare n. 3/2004 da qualsiasi interesse produttivo del distaccante "che non coincida con quello alla mera somministrazione di lavoro altrui". Tale interpretazione evidenzia pertanto la necessità a che il distacco del lavoratore non sia legato esclusivamente a fini di lucro, come invece con riferimento alla somministrazione di lavoro.
In linea generale l'interesse in argomento può ritenersi coincidente con una qualsiasi motivazione tecnica, produttiva ed organizzativa del distaccante purché effettivamente esistente, rilevante e legittima.
Al riguardo, l'articolo 96 del contratto collettivo in oggetto, nel subordinare la liceità del distacco all'esistenza dell'interesse produttivo dell'impresa distaccante, pare specificare che tale interesse può anche essere individuato con particolare riguardo alla salvaguardia delle professionalità dei lavoratori distaccati. Previsione questa che non pare porsi in contraddizione conl'articolo 30 del d.lgs 276 2003, ben potendo rientrare la salvaguardia delle professionalità dei lavoratori distaccati nella più ampia categoria degli interessi economico produttivi di un impresa.
Alla luce di quanto sopra non sembrano rinvenirsi profili di incompatibilità del citato art. 96 del CCNL edilizia con la definizione di distacco genuino, giacché l'interesse messo in rilievo dall'articolo non appare di natura esclusivamente economica, bensì legato "alla salvaguardia delle professionalità" dei lavoratori distaccati, la quale rientra sicuramente nell'ambito della più ampia categoria degli interessi economico produttivi che fanno capo all'impresa.

Appalto pubblico e personale distaccato da altra impresa

Nota n. 1565 del 13 luglio 2006

Associazione industriali della provincia di cremona

L. n. 300/1970; L. n. 55/1990

Se una impresa aggiudicataria di un appalto pubblico, nell'ipotesi in cui utilizzi personale distaccato da altra impresa, non incorra in alcuna violazione della disciplina che regola lo specifico settore.

Resta ferma la necessità di verificare, nelle singole fattispecie, la presenza dei requisiti di legge ai fini della valutazione della genuinità del distacco fra cui l'applicazione, anche ai lavoratori distaccati, delle condizioni economiche e normative non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona nella quale si svolgono i lavori

Durc distacco e attività di trasporto

interpello n. 58 del 10 luglio 2009

INAIL

D.Lgs. n. 494/1996; D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 81/2008

Corretta interpretazione delle norme relative al documento unico di regolarità contributiva (durc), nell'ambito degli appalti pubblici e privati in edilizia. In particolare, l'interpellante chiede se in caso di lavoratori distaccati, ai sensi dell'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003, il documento che certifica la posizione di regolarità contributiva debba essere posseduto dalla sola impresa distaccataria, operante in cantiere in qualità di appaltatore o subappaltatore, ovvero anche dall'impresa distaccante, estranea al contratto di appalto e all'esecuzione dei lavori.

In caso di distacco lecito, il lavoratore inviato presso l'impresa distaccataria è inserito, nei limiti dell'accordo di distacco, nell'organizzazione della impresa distaccattaria, ma il suo rapporto di lavoro prosegue alle dipendenze dell'originario datore di lavoro (distaccante). Resta quindi estranea all'appalto, sotto ogni profilo, l'impresa distaccante e deve conseguentemente escludersi la legittimità di una richiesta del durc ad essa relativo formulata tanto nei suoi confronti, quanto nei confronti del distaccatario appaltatore. Riguardo al secondo quesito, concernente la necessità o meno di possedere il documento per le imprese che svolgono attività di consegna e scarico di materiale edile all'interno di un cantiere, appare opportuno richiamare la risposta, elaborata da questa direzione, ad interpello n. 3144 del 2005. In tale occasione si è chiarito che, nell'ambito degli appalti pubblici e privati nel settore dell'edilizia, le imprese esecutrici delle lavorazioni di cui all'all. I, del D.Lgs. n. 494/1996, ora sostanzialmente riportate nell'all. X, del D.Lgs. n. 81/2008, hanno l'obbligo di certificare la loro posizione di regolarità contributiva, a prescindere dal settore in cui sono inquadrate. Si precisa, tuttavia, che, tra le lavorazioni elencate nell'allegato di cui sopra, non rientrano né le attività di trasporto (consegna e scarico), né più in generale quelle di mera fornitura di materiale edile. Peraltro, come già evidenziato da questo ministero con circolare n. 4/2007, concernente la redazione del piano operativo di sicurezza (pos), non possono considerarsi imprese esecutrici quelle che, pur presenti in cantiere, non partecipano in maniera diretta alla realizzazione delle lavorazioni indicate nell'allegato citato, ovvero si limitano a svolgere attività di mera fornitura di materiale a piè d'opera, non accompagnata dalla messa in opera. Per le ragioni di cui sopra, con riferimento al secondo quesito, è dunque possibile affermare che anche per le imprese e i lavoratori autonomi, svolgenti attività di trasporto di materiale edile, non sussiste l'obbligo di certificazione della regolarità contributiva mediante durc).

Condizioni di lavoro e regime previdenziale lavoratori distaccati

interpello n. 33 del 12 ottobre 2010

Conftrasporto (confederazione trasporto, spedizione e logistica)

regolamento cee n.1408/1971; D.Lgs. n. 72/2000; D.Lgs. n. 276/2003; direttiva europea 96/71/ce; direttiva 96/71/2000; regolamento cee n. 883/2004; D.Lgs. n.124/2004

Corretta interpretazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 72/2000, recante l'attuazione della direttiva europea 96/71/2000 in materia di distacco transnazionale di lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Occorre leggere tale disposizione normativa, ed in particolare la locuzione medesime condizioni di lavoro, congiuntamente all'art. 3 della direttiva 96/71/2000, concernente il nocciolo duro di tutele da applicare nei confronti dei lavoratori distaccati. Nello specifico la norma fa riferimento alle condizioni di lavoro e occupazione previste dalla legge del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa (c.d. Principio lex loci laboris), in materia di periodi massimi di lavoro e minimi di riposo, durata delle ferie annuali, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, maternità, cessione temporanea di lavoratori, non discriminazione tra uomo e donna e tariffe minime salariali. Il medesimo articolo ribadisce, inoltre, che la nozione di tariffa minima salariale è definita dalla legislazione e/o dalle prassi nazionali dello stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato. In questo senso, anche la commissione (v. Comunicazione n. 304 del 2007) conferma che gli stati membri hanno l'obbligo di verificare l'effettiva equivalenza delle condizioni di lavoro ed in particolare l'applicazione delle retribuzioni minime, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario, indipendentemente dal paese di stabilimento del datore di lavoro.
Al riguardo occorre sottolineare che, pur non sussistendo in italia un trattamento minimo salariale legalmente definito, la fissazione dello stesso è contenuta nei contratti collettivi di lavoro stipulati nei diversi settori produttivi dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nel rispetto del principio di proporzionalità della retribuzione sancito dall'art. 36 cost. Nell'ambito della retribuzione minima sembrano pertanto rientrare innanzitutto i c.d. Scatti di anzianità, nei casi in cui evidentemente siano previsti dalla contrattazione collettiva (v. Ad es. CCNL chimici, tessili, terziario, metalmeccanica; v. Anche Corte Cost. 23 giugno 1988, n. 697).
Si ritiene, inoltre, che nella nozione di retribuzione devono essere ricomprese tutte le erogazioni patrimoniali del periodo di riferimento, al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta. La retribuzione, così intesa, va dunque più strettamente legata alla definizione di reddito da lavoro dipendente valida ai fini fiscali e nella stessa rientrano tutte le erogazioni patrimoniali aventi causa nel rapporto di lavoro in senso lato, senza operare una comparazione per singola voce retributiva, che risulterebbe comunque impossibile in considerazione dei differenti regimi normativi applicabili nei diversi paesi europei. Si precisa altresì che, ai sensi dell'art. 3.7 della direttiva 96/71/2000, le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del salario minimo, purchè non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio. Analoghe considerazioni si possono svolgere con riferimento all'interpretazione del principio di parità retributiva del personale distaccato nell'ambito della somministrazione transnazionale di lavoro di cui all'art. 4 del medesimo D.Lgs. n. 72/2000. Tale norma prevede, infatti, riguardo al trattamento da riconoscere ai lavoratori temporanei, il rispetto da parte delle agenzie con sede in altro stato membro, della disciplina dettata per le agenzie italiane, in passato contenuta nella L. n. 196/1997, oggi negli artt. 20 – 28 del D.Lgs. n. 276/2003. Ne consegue che anche nelle ipotesi di lavoro somministrato da agenzie comunitarie trova

applicazione l'art. 23, comma 1, D.Lgs. Citato, il quale sancisce il diritto del lavoratore interinale ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, nonché la responsabilità solidale di quest'ultimo per l'adempimento dei crediti retributivi e previdenziali (art. 23, commi 1 e 3, D.Lgs. n. 276/2003). Per quanto concerne la seconda problematica sollevata dall'istante, afferente al diverso aspetto del regime previdenziale, si ribadisce che per i lavoratori distaccati dalle imprese comunitarie trova applicazione il principio di personalità, opposto al principio di territorialità vigente in materia di condizioni di lavoro. Pertanto nell'ipotesi di distacco intracomunitario, ai fini della determinazione dell'imponibile previdenziale, occorre riferirsi al regime di previdenza contributiva ed assistenziale obbligatoria previsto dalla legislazione del paese di invio del lavoratore e non al regime italiano (art. 14 regolamento cee n.1408/1971 – art. 12 del regolamento cee n. 883/2004), fermo restando che la retribuzione su cui calcolare l'imponibile e la relativa contribuzione sarà determinata secondo il principio di parità di trattamento come sopra specificato. In conclusione si rappresenta che, qualora risultino comprovate forme patologiche di ricorso a prestazioni di lavoro o di servizio, in regime di distacco comunitario, senza garanzia di equivalente trattamento nei confronti dei lavoratori interessati, al fine di tutelare i crediti retributivi vantati dagli stessi, il personale ispettivo può adottare la diffida accertativa, *ex* art. 12 D.Lgs. n.124/2004. Tale provvedimento, avente ad oggetto il differenziale retributivo accertato in sede ispettiva, potrà essere notificato sia al datore di lavoro (impresa comunitaria distaccante) che all'impresa committente stabilita in italia, in quanto responsabile in solido del credito retributivo, ai sensi dell'art. 3, comma 3, D.Lgs. n. 72/2000, nonché dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003. Ciò risponde ad una duplice finalità: da un lato, consente all'impresa stabilita in italia di avere piena conoscenza, sin dall'inizio, del procedimento che la vede interessata in quanto obbligata solidale, dall'altro, informa i lavoratori coinvolti della presenza dell'obbligato solidale, quale ulteriore salvaguardia dei crediti retributivi accertati.

Distacco e luogo della prestazione lavorativa

interpello n. 01 del 2 febbraio 2011

Cna (confederazione nazionale dell'artigianato)

D.Lgs. n. 276/2003

Corretta interpretazione dell'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003, concernente la disciplina del distacco.

Il distacco può essere giustificato da un qualsiasi interesse produttivo del distaccante, anche di carattere non economico che, tuttavia, non deve coincidere con l'interesse alla mera somministrazione di lavoro. Tale interesse, come precisato da questo ministero, con circolare n. 28/2005, deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente, accertato caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata e non semplicemente in relazione all'oggetto sociale dell'impresa. È pertanto necessaria una puntuale individuazione delle finalità perseguite con il distacco – quindi temporalmente limitato – evitando l'utilizzo di clausole di stile ed evidenziando, anche nel caso di distacco del lavoratore verso un'impresa facente parte dello stesso gruppo, la sussistenza di uno specifico interesse dell'imprenditore distaccante. Il terzo ed ultimo requisito dell'istituto è costituito dallo svolgimento di una determinata attività lavorativa; ciò significa che il lavoratore distaccato deve essere adibito ad attività specifiche e funzionali al soddisfacimento dell'interesse proprio del distaccante. Quelli indicati sono dunque gli unici requisiti che il legislatore ha inteso richiedere ai fini di un legittimo ricorso al distacco, mentre la dislocazione del lavoratore presso la sede dell'impresa distaccataria, pur rappresentando l'ipotesi statisticamente più ricorrente, non può costituire un elemento indispensabile al corretto utilizzo dell'istituto.
Il luogo di lavoro del lavoratore distaccato costituisce mera modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e dunque come tale non sembra assumere particolare rilievo – potendosi individuare addirittura nella stessa sede del datore di lavoro distaccante – nel momento in cui sia già accertata la sussistenza dei requisiti indicati e, primo fra tutti, l'interesse del datore di lavoro. Va, peraltro, sottolineato che la natura dell'attività esercitata dal distaccante può giustificare l'espletamento della prestazione lavorativa in una o più sedi diverse da quella propria dell'azienda distaccataria (ad es. Trasporto, manutenzione d'impianti, controllo di sistemi informatici, eventuali prestazioni di natura intellettuale, ecc.). Fermo restando quanto sopra, la prestazione del lavoratore presso una sede di lavoro diversa da quella del distaccatario costituisce dunque un elemento di fatto della prestazione che potrà eventualmente essere valutato, unitamente agli altri, per verificare l'effettiva sussistenza dei requisiti di legittimità e l'assenza di condotte elusive della normativa in esame.

Distacco di lavoratori extracomunitari per lo svolgimento di prestazioni qualificate

interpello n. 28 del 27 giugno 2011

Confindustria

D.Lgs. n. 286/1998; D.P.R. n. 394/1999

Corretta interpretazione dell'art. 27 del , recante la disciplina dell'ingresso per lavoro, in casi particolari, di cittadini stranieri extracomunitari.

in linea con le argomentazioni svolte, in riposta alla prima questione posta, è possibile dunque affermare che il datore di lavoro distaccante non sia tenuto a stipulare un contratto di appalto con l'impresa distaccataria e, conseguentemente, ad allegare lo stesso a corredo dell'istanza per la concessione dell'autorizzazione all'ingresso di cui all'art.27, lett. G), D.Lgs. n. 286/1998. Ai fini di tale richiesta, si ritiene comunque indispensabile la presentazione di idonea documentazione attestante sia il rapporto contrattuale di natura commerciale intercorrente tra il distaccante e il distaccatario, sia il limite temporale di svolgimento dell'attività lavorativa specializzata, nonché il rispetto di tutte le condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dalla legislazione italiana. Con riferimento alle ulteriori problematiche sollevate, alla luce di quanto sopra, si rinvia a quanto previsto dall'art. 40, comma 11, D.P.R. n. 394/1999, come modificato dal D.P.R. n. 334/2004, ai sensi del quale nelle fattispecie in esame il nulla osta al lavoro può essere richiesto:

- solo da organizzazione o impresa, italiana o straniera, operante nel territorio italiano, con proprie sedi, rappresentanze o filiali; - e può riguardare soltanto prestazioni qualificate di lavoro subordinato, intendendo per tali quelli riferite all'esecuzione di opere o servizi particolari per i quali occorre esperienza specifica nel contesto complessivo dell'opera o del servizio stesso, per un numero limitato di lavoratori. In definitiva, la formulazione generica della normativa permette di considerare i diplomi di qualifica professionale, di perfezionamento aziendale ovvero da abilitazione ad una specifica prestazione lavorativa, indicati dall'interpellante, titoli adeguati ad una efficace qualificazione del lavoratore, a condizione che la specializzazione raggiunta da quest'ultimo sia coerente con l'esecuzione di opere o servizi particolari che lo stesso è tenuto a svolgere.

Somministrazione irregolare, distacco illecito e lavoro nero

interpello n. 27 del 7 novembre 2014

Confimi impresa

D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 81/2008

- Corretta interpretazione degli artt. 27, comma 2, e 30, comma 4 bis, D.Lgs. n. 276/2003, concernenti le ipotesi di somministrazione irregolare e di distacco illecito.
- Se nei suddetti casi possa essere riscontrata anche la fattispecie del lavoro nero ai fini dell'applicazione del regime sanzionatorio della maxisanzione di cui allaL. n. 183/2010, nonché per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008.

La circostanza che il lavoratore sia considerato dipendente dell'effettivo utilizzatore della prestazione non è sempre automatica, potendo dipendere dalla iniziativa del primo di ricorrere al giudice. Ciò, in particolare, avviene nei casi di somministrazione irregolare – e cioè quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e) – ovvero, come già chiarito, quando il distacco sia illecito cioè avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 30 del decreto che introduce i noti requisiti dell'interesse e della temporaneità del distacco.
Ferme restando le specifiche misure sanzionatorie di cui all'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003, l'effettivo utilizzatore potrebbe essere considerato a tutti gli effetti il datore di lavoro del personale utilizzato in forza di una somministrazione irregolare o di un distacco illecito con la conseguenza,in entrambi i casi, che tutti gli atti compiuti dal [somministratore–distaccante] per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione (art. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 richiamato altresì dall'art. 30, comma 4 bis dello stesso decreto).
In dette ipotesi, pertanto, l'applicabilità di tale disposizione esclude in radice la possibile applicazione delle sanzioni per lavoro nero e delle altre sanzioni amministrative legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.
Al di là delle ipotesi descritte si ritengono comunque inapplicabili dette sanzioni anche nelle ipotesi in cui il contratto di somministrazione sia nullo per assenza di forma scritta (art. 21, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003) e nelle ipotesi in cui il distacco sia illecito e ad esso non segua l'iniziativa giudiziale del lavoratore.
In entrambi i casi, infatti, trattasi di fattispecie autonome del tutto distinte e peculiari, in quanto presuppongono che l'utilizzazione dei lavoratori sia avvenuta in forza di un accordo tra somministrante/distaccante e utilizzatore. Tale elemento, peraltro verificabile in ragione della esistenza di adempimenti retributivi e contributivi in capo al somministratore/distaccante, determina una peculiarità della fattispecie che non a caso trova una specifica disciplina sanzionatoria nell'ordinamento in quanto il bene giuridico tutelato è chiaramente diverso da quello presieduto dalle sanzioni per lavoro nero o da quelle legate alla assenza di adempimenti dicostituzione e gestione del rapporto di lavoro.
In tali ipotesi esiste infatti una tracciabilità circa l'esistenza di un rapporto di lavoro ed i connessi adempimenti retributivi e contributivi che, pur facendo capo ad un datore di lavoro che non è l'effettivo utilizzatore delle prestazioni, certamente inducono a ritenere tali comportamenti meno lesivi rispetto a chi ricorre al lavoro nero tout court. Ne consegue che, nelle ipotesi in questione, non sarebbe in linea con il quadro normativo e con i criteri di ragionevolezza che sottendono l'interpretazione del complessivo assetto della disciplina sanzionatoria,

l'applicazione sia delle sanzioni per somministrazione e distacco illecito, sia delle sanzioni amministrative per lavoro nero o legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoroo del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

Interesse al distacco nell'ambito dei gruppi di imprese

interpello n. 1 del 20 gennaio 2016

Confindustria

D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 252/2005; D.L. n. 5/2009 (conv da L. n. 33/2009); D.L. n. 76/2013 (conv. da L. n. 99/2013); art. 2359 c.c.

- corretta interpretazione dell'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003, recante la disciplina in materia di distacco dei lavoratori, come modificato dall'art. 7, comma 2 lett 0a), D.L. n. 76/2013 (conv. da L. n. 99/2013).
- se, nelle ipotesi in cui il distacco dei lavoratori avvenga nell'ambito di un gruppo di imprese, sia possibile considerare il requisito dell'interesse del distaccante in termini pressoché analoghi a quanto espressamente dettato dal Legislatore al comma 4 ter, dell'art. 30 citato.)

Con riferimento al requisito dell'interesse, il Ministero ha più volte precisato come quest'ultimo debba essere specifico, rilevante, concreto e persistente, accertato caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata, potendo ad ogni modo coincidere con qualsiasi tipo di interesse produttivo dell'impresa distaccante, anche di carattere non economico.

Nel corpo del medesimo art. 30, il comma 4 ter chiarisce che nell'ambito di imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete ai sensi del D.L. n. 5/2009 (conv da L. n. 33/2009), l'interesse del distaccante insorge automaticamente in forza dell'operare della rete.". Ai fini della sussistenza dell'interesse al distacco tra imprese aderenti alla rete, risulta quindi sufficiente verificare l'esistenza di un contratto di rete tra il distaccante stesso e il distaccatario (cfr. ML circ. n. 35/2013), senza procedere ad un riscontro puntuale dell'interesse concretamente perseguito dal distaccante. Ciò in quanto la rete si propone, in attuazione di un programma condiviso tra le imprese aderenti, di realizzare obiettivi comuni.

Ciò premesso, si osserva che l'aggregazione in gruppo di imprese si caratterizza, ferma restando l'autonomia giuridica dei soggetti che ne fanno parte, per il potere di controllo e direzione che una società del gruppo (c.d. capogruppo) esercita sulle altre in virtù delle condizioni di cui all'art. 2359 c.c.

In ragione di quanto sopra, può ritenersi che anche nel gruppo di imprese venga condiviso un medesimo disegno strategico finalizzato al raggiungimento di un unitario risultato economico che trova, peraltro, rappresentazione finanziaria nel bilancio consolidato di gruppo.
Appare pertanto possibile ritenere che in caso di ricorso all'istituto del distacco tra le società appartenenti al medesimo gruppo di imprese, ricorrendo, quanto meno, le condizioni di cui al'art. 2359, comma 1, c.c., l'interesse della società distaccante possa coincidere nel comune interesse perseguito dal gruppo analogamente a quanto espressamente previsto dal Legislatore nell'ambito del contratto di rete.

Il descritto meccanismo giuridico di controllo non sembra ravvisarsi, invece, nell'ambito dei fondi integrativi di previdenza e assistenza cui partecipano, in qualità di soci, società appartenenti al medesimo gruppo. Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 252/2005, infatti, i fondi integrativi di previdenza sono costituiti come "*soggetti giuridici di natura associativa, ai sensi dell'articolo 36 del codice civile, distinti dai soggetti promotori dell'iniziativa o come soggetti dotati di personalità giuridica*". I predetti fondi in tal modo assumono natura di nuovo soggetto giuridico con propria e distinta autonomia rispetto alle società appartenenti al medesimo gruppo di imprese che li hanno istituiti.

I relativi organi di amministrazione e controllo risultano, pertanto, composti secondo principi, definiti dalla normativa speciale, che non corrispondono al meccanismo di cui all'art. 2359 comma 1, c.c.

Certificazione di regolarità contributiva e durc

Nota n. 3144 del 22 dicembre 2005

Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa di Pistoia

D.Lgs. n. 494/1996; D.L. n. 210/2002; D.Lgs. n. 276/2003

- Corretta interpretazione dell'art. 3, comma 8, lett. B-bis) e b-ter), del D.Lgs. n. 494/1996, come modificato dal D.Lgs. n. 276/2003 e dal D.Lgs. n. 251/2004.
- Se tutte le imprese esecutrici, anche senza dipendenti, "sono soggette all'obbligo di dimostrare la regolarità contributiva nei lavori per privati";
- Se le imprese di altri settori che lavorano in cantiere (ad es. Idraulici, elettricisti ecc.) Sono anch'esse soggette all'obbligo di dimostrare la regolarità contributiva nei lavori per i privati e, in caso affermativo, quale sarebbe l'ente delegato al rilascio della certificazione unica o durc;
- Quale sia la validità della certificazione contributiva.

In linea generale, tutte le imprese che eseguono lavori in edilizia, privati o pubblici, sono tenute a certificare la regolarità contributiva, secondo quanto disposto dal citato D.Lgs. n. 494/1996 e dal D.L. n. 210/2002; regolarità contributiva che, per le imprese che applicano i contratti collettivi di categoria, comprende anche i versamenti alle casse edili. Qualora le predette imprese intendano dimostrare la regolarità contributiva con un unico documento, le casse edili sono abilitate al rilascio del durc alle imprese inquadrate nel settore edile. Viceversa, con riferimento alle imprese inquadrate in altri settori, abilitati al rilascio dei rispettivi documenti di regolarità contributiva sono l'INPS e l'INAIL; in caso di appalti pubblici può essere rilasciato un documento unico dagli stessi istituti che, al riguardo, hanno stipulato un'apposita convenzione, ai sensi dell'art. 2, co. 2, del D.L. n. 210/2002. Sulla materia, si ricorda inoltre che sono stati forniti importanti chiarimenti dalle circolari congiunte degli enti e delle casse edili (INPS, circ. n. 92 e l'INAIL, circ. n. 38, entrambe del 26 luglio 2005), approvate da questa amministrazione con nota del 12 luglio 2005. In virtù della normativa e della circolare sopra richiamate, il documento unico di regolarità contributiva (durc) deve essere rilasciato dalla cassa edile territorialmente competente per la partecipazione agli appalti/subappalti di lavori pubblici e privati in edilizia. Tale documento può essere richiesto dalle aziende edili in tutti i casi in cui è necessario dare dimostrazione della regolarità contributiva negli appalti pubblici, mentre per i lavori privati deve essere richiesto prima dell'inizio dei lavori oggetto della concessione edilizia oppure della dia, in quanto l'assenza della certificazione della regolarità contributiva è motivo di sospensione dell'efficacia. Ciò premesso, con riguardo al primo quesito, va detto che il riferimento alle "imprese esecutrici" di cui alla lettera b-ter, del comma 8, dell'articolo 3, del D.Lgs. n. 494/1996, concerne le sole imprese con lavoratori subordinati. Pertanto, nel novero dei destinatari dell'obbligo di richiesta del durc non rientrano i lavoratori autonomi e le società senza dipendenti. In ordine al secondo quesito va invece rilevato che, relativamente ai lavori privati, per tutte le imprese che eseguono lavori edili di cui all'elenco riportato all'allegato i del D.Lgs. n. 494/1996, l'obbligo di dimostrare la regolarità contributiva deriva direttamente dalla richiamata disposizione di cui all'art. 3, co. 8, lett. B-bis), del D.Lgs. n. 494/1996, a prescindere dal settore in cui sono inquadrate. Peraltro, soltanto nel caso in cui le stesse siano inquadrate nel settore edile potranno avvalersi, ai fini della certificazione della predetta regolarità contributiva, del durc introdotto in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 86, co. 10, del D.Lgs. n. 276/2003.Infine, per quanto attiene al più delicato tema della validità della certificazione di regolarità contributiva si ricorda quanto stabilito dalla citata circolare sottoscritta da INPS, INAIL e casse edili con la quale si è esplicitata una validità mensile del documento unico di regolarità contribuiva, decorrente dalla data di rilascio.

Applicazione della normativa sul durc alle imprese straniere

interpello n. 24 del 3 settembre 2007

Ordine dei consulenti del lavoro di Bolzano

D.Lgs. n. 72/2000 attuativo della direttiva 96/71/ce

Applicazione della normativa sul durc alle imprese straniere

Mentre per le imprese extra comunitarie che operano in territorio nazionale può affermarsi l'obbligo di iscrizione alle casse edili, per le quelle comunitarie tale obbligo sussiste soltanto qualora le stesse non abbiano già posto in essere, presso un organismo pubblico o di fonte contrattuale, quegli adempimenti finalizzati a garantire gli stessi standards di tutela derivanti dagli accantonamenti imposti dalla disciplina contrattuale vigente nel nostro paese.

Il durc come prova per la correntezza dei pagamenti dovuti

interpello n. 21 del 9 luglio 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.M. 24 ottobre 2007

Valenza del documento unico di regolarità contributiva (durc) ed in particolare alla possibilità di esibire, agli organi di vigilanza, il suddetto documento, ancorché scaduto, in luogo delle attestazioni di pagamento coincidenti con il periodo di regolarità dallo stesso certificato, al fine di provare la correttezza contributiva dell'impresa.

Il rilascio del durc vale ad attestare la regolarità della contribuzione, per il periodo di validità del documento stesso, con riguardo sia alla correttezza sia alla correntezza delle denunce periodiche e dei relativi versamenti. Ne consegue che l'azienda in possesso di durc, al fine di comprovare la correntezza dei pagamenti dovuti, possa produrre agli organi di vigilanza il documento stesso in sostituzione delle attestazioni di pagamento coincidenti con il periodo di regolarità certificato. Va sottolineato, peraltro, che il durc non ha effetti liberatori per l'impresa riguardo agli obblighi contributivi, restando impregiudicata l'azione degli enti previdenziali per l'accertamento ed il recupero di eventuali somme che successivamente dovessero risultare dovute. Si evidenzia, infine, che l'utilizzo della dichiarazione di regolarità non rispondente a verità integra la fattispecie penalmente rilevante di uso di atto falso.

Adozione dei parametri retributivi di contratto collettivo ai fini del rilascio del durc

interpello n. 54 del 19 dicembre 2008

Confartigianato imprese

D.P.R. n. 445/2000; D.L. n. 210/2002 convertito con L. n. 266/2002

Diniego, espresso da una cassa edile industriale appartenente al circuito ance, alla richiesta di rilascio del durc da parte di una impresa artigiana che applichi ai propri dipendenti il solo CCNL edilizia artigiana, non essendo vigente sul territorio di competenza un qualche contratto integrativo territoriale – provinciale o regionale – sottoscritto da una organizzazione datoriale artigiana per l'edilizia, cui l'imprenditore istante abbia aderito o conferito mandato.

Un'impresa che sia aderente o abbia conferito mandato ad una organizzazione datoriale che sia firmataria di un dato CCNL, ma che non abbia stipulato o aderito ad un accordo collettivo territoriale, non sembra ritenersi obbligata all'applicazione di tali disposizioni collettive di ii livello, a meno che il datore di lavoro non vi dia esplicita adesione o spontanea applicazione. La soluzione del caso in esame deve dunque fondarsi su tali principi, ferma restando altresì la possibilità da parte della contrattazione collettiva e delle casse edili di concordare una diversa determinazione della base retributiva imponibile convenzionale per gli adempimenti contributivi nei confronti delle stesse casse.

Durc e imprese straniere

interpello n. 06 del 6 febbraio 2009

Confederazione Italiana Della Piccola E Media Industria Privata

D.Lgs. n. 72/2000; D.P.R. n. 445/2000

Applicazione della normativa sul durc alle imprese straniere, extracomunitarie e comunitarie, che operano il distacco dei lavoratori dipendenti sul territorio nazionale

Ciò che forma materia tipica del durc o di altra documentazione equivalente rilasciata dal competente istituto del paese straniero non può essere surrogato, nella sua funzione probante, dalla dichiarazione sostitutiva dell'interessato, né con la produzione dei modelli f24 e dei bollettini postali, anche perché si tratta di documenti insufficienti a verificare l'integrale adempimento degli obblighi previdenziali per tutti i lavoratori

Università che partecipa a procedure ad evidenza pubblica e durc

interpello n. 09 del 20 febbraio 2009

Università degli studi di Bologna

D.M. 24 ottobre 2007; D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009);

- Sussistenza dell'obbligo di presentazione del documento unico di regolarità contributiva (durc) alle stazioni appaltanti, nei casi in cui la stessa università partecipi a procedure di evidenza pubblica in qualità di appaltatore.
- In caso di risposta affermativa, l'università chiede quale sia il soggetto competente al rilascio del durc, posto che la stessa versa i propri contributi all'inpdap, istituto previdenziale non menzionato dalla normativa in tema di documentazione unica di regolarità contributiva.

1. Nel campo dei contratti pubblici si assiste, in particolare sulla scorta dei principi di carattere comunitario, ad una tendenziale parificazione dei soggetti privati e pubblici, con conseguente inammissibilità di situazioni di disparità di trattamento non adeguatamente giustificate. In tale contesto, pertanto, sembrerebbe incongruo prevedere l'obbligo di presentazione della certificazione di regolarità contributiva unicamente in capo ai soggetti privati, con esclusione di quelli pubblici che decidano di partecipare a procedure dievidenza pubblica. Anche il dato normativo non giustifica una diversa soluzione atteso che, già ai sensi del D.M. 24 ottobre 2007, il durc è richiesto ai datori di lavoro (...) nell'ambito delle procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubblici e nei lavori privati dell'edilizia, con ciò ricomprendendo necessariamente anche i datori di lavoro pubblici.
2. Ai sensi del citato art. 2 del D.M. 24 ottobre 2007, il durc è rilasciato, fra l'altro, dall'INPS (INPS) e dall'INAIL e, previa apposita convenzione con i predetti enti, dagli altri istituti previdenziali che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria. Va dunque evidenziato che anche l'inpdap, quale istituto previdenziale che gestisce una forma di assicurazione obbligatoria, può validamente sottoscrivere una convenzione per il rilascio del durc, il quale attesterà evidentemente la regolarità contributiva anche con riferimento ai versamenti operati nei confronti di tale istituto. Nelle more della stipulazione della predetta convenzione si ritiene che l'inpdap e, più in generale, gli enti previdenziali diversi da INPS ed INAIL siano comunque tenuti a rilasciare le rispettive certificazioni di regolarità contributiva. Nel caso di specie l'università, qualora abbia necessità di attestare la regolarità dei propri versamenti contributivi, sarà tenuta: - a richiedere all'inpdap il certificato di regolarità contributiva, con riferimento ai versamenti relativi ai dipendenti assicurati presso tale istituto; - a richiedere il durc agli istituti competenti al suo rilascio, per il personale assicurato all'INPS e all'INAIL. Da ultimo va comunque ricordato che trova applicazione, anche in tale ipotesi, la disposizione di semplificazione introdotta dall'art. 16 bis, comma 10, del D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009), secondo cui le stazioni appaltanti pubbliche acquisiscono d'ufficio, anche attraverso strumenti informatici, il documento unico di regolarità contributiva (durc) dagli istituti o dagli enti abilitati al rilascio in tutti i casi in cui è richiesto dalla legge.

Presentazione durc da parte dei fornitori di beni, servizi e lavori in economia

interpello n. 10 del 20 febbraio 2009

Università degli studi di Sassari

D.Lgs. n. 163/2006

Sussistenza dell'obbligo di presentazione del documento unico di regolarità contributiva (durc) nell'ambito delle procedure di acquisizione in economia di beni, servizi e lavori previste e disciplinate dal D.Lgs. n. 163/2006 (codice dei contratti pubblici relativi ai lavori, servizi e forniture).

Il durc deve essere richiesto, senza alcuna eccezione, per ogni contratto pubblico e, dunque, anche nel caso degli acquisti in economia o di modesta entità. Rispetto a tali acquisti, evidentemente, il durc sarà richiesto solo nel caso di cottimo fiduciario *ex* art. 125, comma 1 lett. B), D.Lgs. n. 163/2006 – attraverso il quale le prestazioni avvengono mediante affidamento a terzi – e non anche nel caso di ricorso all'amministrazione diretta, attraverso la quale le acquisizioni sono effettuate con materiali e mezzi propri o appositamente acquistati o noleggiati e con personale proprio delle stazioni appaltanti, o eventualmente assunto per l'occasione.

Appalti pubblici e durc

interpello n. 15 del 20 febbraio 2009

Ance (associazione nazionale costruttori edili)

L. n. 335/1995

Corretta interpretazione delle norme poste a fondamento degli istituti della responsabilità solidale nel contratto di subappalto e del rilascio durc nell'ambito di lavori pubblici.

In tali fattispecie, pertanto, sembra possibile attivare una specifica procedura di accertamento da parte del personale ispettivo INPS, che rilascerà un verbale in cui si dà contezza della regolarità degli adempimenti contributivi nei confronti del personale utilizzato nel singolo appalto, così come previsto dall'art. 3, comma 20, della L. n. 335/1995. Detto verbale potrà essere quindi utilizzato ai fini del rilascio di una certificazione di regolarità contributiva, evidentemente riferita al singolo cantiere, con il quale l'impresa in questione potrà ottenere il pagamento degli stati di avanzamento lavori.

Durc distacco e attività di trasporto

interpello n. 58 del 10 luglio 2009

INAIL

D.Lgs. n. 494/1996; D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 81/2008

Corretta interpretazione delle norme relative al documento unico di regolarità contributiva (durc), nell'ambito degli appalti pubblici e privati in edilizia. In particolare, l'interpellante chiede se in caso di lavoratori distaccati, ai sensi dell'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003, il documento che certifica la posizione di regolarità contributiva debba essere posseduto dalla sola impresa distaccataria, operante in cantiere in qualità di appaltatore o subappaltatore, ovvero anche dall'impresa distaccante, estranea al contratto di appalto e all'esecuzione dei lavori.

In caso di distacco lecito, il lavoratore inviato presso l'impresa distaccataria è inserito, nei limiti dell'accordo di distacco, nell'organizzazione della impresa distaccattaria, ma il suo rapporto di lavoro prosegue alle dipendenze dell'originario datore di lavoro (distaccante). Resta quindi estranea all'appalto, sotto ogni profilo, l'impresa distaccante e deve conseguentemente escludersi la legittimità di una richiesta del durc ad essa relativo formulata tanto nei suoi confronti, quanto nei confronti del distaccatario appaltatore. Riguardo al secondo quesito, concernente la necessità o meno di possedere il documento per le imprese che svolgono attività di consegna e scarico di materiale edile all'interno di un cantiere, appare opportuno richiamare la risposta, elaborata da questa direzione, ad interpello n. 3144 del 2005. In tale occasione si è chiarito che, nell'ambito degli appalti pubblici e privati nel settore dell'edilizia, le imprese esecutrici delle lavorazioni di cui all'all. I, del D.Lgs. n. 494/1996, ora sostanzialmente riportate nell'all. X, del D.Lgs. n. 81/2008, hanno l'obbligo di certificare la loro posizione di regolarità contributiva, a prescindere dal settore in cui sono inquadrate. Si precisa, tuttavia, che, tra le lavorazioni elencate nell'allegato di cui sopra, non rientrano né le attività di trasporto (consegna e scarico), né più in generale quelle di mera fornitura di materiale edile. Peraltro, come già evidenziato da questo ministero con circolare n. 4/2007, concernente la redazione del piano operativo di sicurezza (pos), non possono considerarsi imprese esecutrici quelle che, pur presenti in cantiere, non partecipano in maniera diretta alla realizzazione delle lavorazioni indicate nell'allegato citato, ovvero si limitano a svolgere attività di mera fornitura di materiale a piè d'opera, non accompagnata dalla messa in opera. Per le ragioni di cui sopra, con riferimento al secondo quesito, è dunque possibile affermare che anche per le imprese e i lavoratori autonomi, svolgenti attività di trasporto di materiale edile, non sussiste l'obbligo di certificazione della regolarità contributiva mediante durc).

Problematiche relative al rilascio del durc

interpello n. 64 del 31 luglio 2009

Confcommercio

D.P.R. n. 1199/1971.; D.Lgs. n. 163/2006; D.M. 24 ottobre 2007; L. n. 2/2009

Con riferimento alle previsioni contenute nel D.M. 24 ottobre 2007, l'istante chiede di sapere:

1. Se a causa della non perfetta armonizzazione tra la normativa sul durc e l'art. 38, comma 1, lett. I) del D.Lgs. n. 163/2006, relativamente alla nozione di violazioni gravi definitivamente accertate, la violazione si debba considerare definitivamente accertata con la decisione che respinge il ricorso amministrativo oppure se, nelle more della proposizione del ricorso giudiziario o della notifica della cartella di pagamento, la violazione possa ritenersi non ancora definitivamente accertata;
2. Se gli istituti e gli enti abilitati al rilascio della certificazione di irregolarità contributiva all'impresa debbano indicare la definitività o meno dell'accertamento e lo specifico debito contributivo, soprattutto alla luce del fatto che il durc viene ora acquisito d'ufficio dalle stazioni appaltanti pubbliche, le quali non sono poste in condizione di rilevare dalla certificazione (nel suo attuale contenuto) i presupposti previsti dall'art. 38, comma 1, lett. I), D.Lgs. n. 163/2006 (e cioè la definitività dell'accertamento e la gravità della violazione) per decidere dell'esclusione o meno del soggetto partecipante alle procedure di affidamento;
3. Se, dopo aver esperito i ricorsi amministrativi, una comunicazione scritta inviata agli istituti o enti demandati al rilascio del durc, in cui si manifesti in modo serio e circostanziato la volontà di opporsi alla futura notifica della cartella di pagamento o di intraprendere entro una certa ragionevole data un contenzioso giudiziario avverso l'accertamento ispettivo, possa rientrare tra i motivi non ostativi al rilascio del durc, accanto a quelli già previsti dall'art. 8 D.M. 24 ottobre 2007; 4) se, trascorso il termine entro cui l'organo amministrativo doveva pronunciarsi sul ricorso proposto dall'impresa, ciò possa essere interpretato come decisione implicita o se sia comunque necessaria una decisione esplicita di definizione del ricorso amministrativo e quindi fino a quale momento l'istituto o ente demandato al rilascio del durc possa attestare la regolarità contributiva dell'azienda.

Quanto alla problematica sub 1) si ricorda che il D.M. 24 ottobre 2007 stabilisce che: il durc è rilasciato anche qualora vi siano crediti iscritti a ruolo per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella amministrativa a seguito di ricorso amministrativo o giudiziario.
Relativamente ai crediti non ancora iscritti a ruolo: a) in pendenza di contenzioso amministrativo, la regolarità può essere dichiarata sino alla decisione che respinge il ricorso; b) in pendenza di contenzioso giudiziario, la regolarità è dichiarata sino al passaggio in giudicato della sentenza di condanna, salvo l'ipotesi in cui l'autorità giudiziaria abbia adottato un provvedimento esecutivo che consente l'iscrizione a ruolo delle somme oggetto del giudizio ai sensi dell'articolo 24 del D.Lgs. 26 febbraio 1999, n. 46. La disciplina esposta nulla dice relativamente alla situazione di regolarità/irregolarità dell'impresa nelle more della proposizione di un ricorso amministrativo o giudiziario; tuttavia tale circostanza non può suggerire una interpretazione estensiva delle ipotesi già declinate dal D.M. 24 ottobre 2007, secondo le quali è possibile certificare la regolarità contributiva dell'impresa in pendenza di contenzioso, stante il carattere straordinario delle stesse. Ne consegue che, se non è stato presentato alcun ricorso amministrativo o giudiziario e l'impresa versa in una delle condizioni che non consentono di certificarne la regolarità contributiva (v. In proposito l'art. 5 del D.M. 24 ottobre 2007) non sarà possibile il

rilascio del durc (per maggiori approfondimenti si rinvia alle circ. n. 5 e n. 34/2008). Ciò vale, peraltro, anche qualora – in risposta al quesito sub 3) – l'impresa manifesti in modo serio e circostanziato la volontà di opporsi alla futura notifica della cartella di pagamento o di intraprendere entro una certa ragionevole data un contenzioso giudiziario. Va comunque ricordato che, ai sensi dell'art. 7 del D.M. 24 ottobre 2007, in mancanza dei requisiti di cui all'articolo 5 [del medesimo decreto] gli istituti, le casse edili e gli enti bilaterali, prima dell'emissione del durc o dell'annullamento del documento già rilasciato (…), invitano l'interessato a regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a 15 giorni. Quanto al quesito sub 2) è sufficiente ricordare che i contenuti del durc sono declinati dall'art. 4 del citato D.M. 24 ottobre 2007. In particolare il documento deve contenere:
A) la denominazione o ragione sociale, la sede legale e unità operativa, il codice fiscale del datore di lavoro; b) l'iscrizione agli istituti previdenziali e, ove previsto, alle casse edili; c) la dichiarazione di regolarità ovvero non regolarità contributiva con indicazione della motivazione o della specifica scopertura; d) la data di effettuazione della verifica di regolarità contributiva; e) la data di rilascio del documento; f) il nominativo del responsabile del procedimento. A ciò va aggiunto che il concetto di gravità delle violazioni alle norme in materia di contributi previdenziali e assistenziali ai sensi dell'art. 38, comma 1 lett. I), del D.Lgs. n. 163/2006 e la relazione di tale disposizione con la disciplina sul durc sono state ben chiarite dalla sentenza del consiglio di stato n. 4273/2007. In particolare nella sentenza si spiega che il legislatore vuole invero escludere dalla contrattazione con le amministrazioni quelle imprese che non siano corrette (regolari) per quanto concerne gli obblighi previdenziali, anche, e forse soprattutto con riferimento alle ipotesi in cui non si adempia ad obblighi rispetto ai quali non vi siano ragionevoli motivi per non effettuare o comunque per ritardare il pagamento. Si può anzi affermare che quest'ultime ipotesi siano anch'esse gravi (indipendentemente dall'importo del contributo dovuto), proprio perché rivelano un atteggiamento di trascuratezza verso gli obblighi previdenziali, ritenuti probabilmente meno importanti rispetto ad altri obblighi. In forza di tale precisazione lo stesso consiglio di stato evidenzia come resta ferma la competenza degli enti previdenziali a certificare la regolarità contributiva, con conseguente esonero della stazione appaltante dall'effettuare verifiche in proposito; la stazione appaltante pubblica, pertanto, deve limitarsi ad acquisire da tali enti – ad oggi secondo le modalità definite dall'art. 16 bis, comma 10, del D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009) – la certificazione di regolarità contributiva, senza esprimere alcun giudizio sulla gravità o meno delle violazioni alle norme in materia di contributi previdenziali e assistenziali, violazioni manifestate dalla stessa procedura di certificazione. Quanto, infine, al quesito sub 4) basti ricordare che il trascorrere del tempo per la decisione di un ricorso amministrativo è considerato, già ai sensi dell'art. 6 del D.P.R. n. 1199/1971., quale decisione implicita del ricorso (c.d. Silenzio rigetto), il quale ha la medesima valenza di una decisione espressa. Ne consegue che, superato il termine assegnato per la decisione, il ricorso è da intendersi respinto e, in assenza di pendenza di un ricorso giudiziario, non sarà possibile certificare la regolarità contributiva dell'impresa.

Responsabilità solidale negli appalti e rilascio del durc

interpello n. 03 del 2 aprile 2010

Confederazione libere associazioni artigiane italiane (c.l.a.a.i.)

L. n. 689/1981;D.Lgs. n. 276/2003; D.L. n. 223/2006 (conv. da L. n. 248/2006); D.M. 24 ottobre 2007

Estensione dell'obbligazione solidale tra committente e appaltatore nonché tra appaltatore e subappaltatore – oltre che agli oneri retributivi, contributivi e fiscali ai sensi dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 e dell'art. 35, comma 28, del D.L. n. 223/2006 (conv. da L. n. 248/2006) – anche alle somme aggiuntive quali interessi, sanzioni civili e/o oneri accessori ed eventuali sanzioni amministrative connesse all'inadempimento contributivo o fiscale.

Le obbligazioni solidali sopra descritte sono da riferirsi ai soli trattamenti retributivi, contributivi e fiscali escludendo, in linea di massima, ogni forma di solidarietà per somme dovute ad altro titolo. Restano in ogni caso incluse le somme dovute a titolo di interesse sui debiti previdenziali (o fiscali) e le somme dovute a titolo di sanzioni civili. Sulle prime, infatti, sembra doversi ritenere sussistente il regime di solidarietà, in quanto trattasi di somme dovute in stretto rapporto con gli stessi debiti previdenziali o fiscali, volte a mantenere inalterato il valore reale di quanto dovuto alle amministrazioni. A fronte di tale impostazione la medesima conclusione sembra doversi raggiungere con riferimento anche alle c.d. Sanzioni civili rispetto alle quali appare evidente la natura risarcitoria. Per contro, con riferimento ad altre tipologie di sanzioni e/o oneri accessori non sembra possibile ricostruire un regime di solidarietà tra i componenti della filiera, se non nei casi espressamente previsti dal legislatore (si pensi al regime di solidarietà nell'ambito delle sanzioni amministrative dettato dalla L. n. 689/1981). Le somme dovute a titolo sanzionatorio sono inoltre escluse dalla ratio di garanzia del lavoratore che presiede alla disciplina in esame, là dove le sanzioni sono riconducibili, invece, ad un inadempimento nei confronti della p.a. Per quanto attiene al secondo quesito, concernente il rilascio del documento unico di regolarità contribuiva (durc) al debitore in solido, si precisa che il D.M. 24 ottobre 2007, nell'allegato a, elenca le disposizioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, la cui violazione è causa ostativa al rilascio del documento escludendo le ipotesi esaminate.
Pertanto, atteso che il durc certifica la regolarità contributiva riconducibile all'unicità del rapporto assicurativo e previdenziale instaurato tra l'impresa richiedente e gli enti, al quale vanno riferiti tutti gli adempimenti connessi, così come peraltro chiarito da questo ministero con circ. n. 5/2008, si ritiene che la posizione debitoria nei confronti degli istituti a carico di un soggetto non impedisca il rilascio del documento a chi, con lo stesso soggetto, è solidalmente responsabile.

Verifica durc nei confronti di associazione temporanea d'imprese

interpello n. 19 del 9 giugno 2010

Associazione nazionale costruttori edili (ance)

D.Lgs. n. 81/2008; D.Lgs. n. 163/2006

A quale soggetto giuridico la stazione appaltante deve verificare il possesso del documento unico di regolarità contributiva (durc) in relazione ad un appalto pubblico cui partecipa una associazione temporanea di imprese (ati), sottoscrittrice del contratto di appalto, che, per l'esecuzione dei lavori, costituisce una società consortile.

Il durc va verificato anche rispetto alle imprese affidatarie, ancorché non esecutrici, in quanto le stesse devono come minimo assolvere i compiti di cui all'art. 97 del D.Lgs. n. 81/2008. La duplice richiesta del durc ai due soggetti giuridici coinvolti nell'appalto (impresa affidataria e impresa esecutrice) è motivata proprio dalla circostanza che l'impresa affidataria, anche nel caso in cui voglia affidare i lavori in subappalto, deve comunque utilizzare del personale per l'assolvimento dei compiti di cui al predetto art. 97. La verifica del durc delle imprese costituenti la ati, prima dell'affidamento dei lavori, è quindi indispensabile per l'assolvimento dell'obbligo di accertamento dell'idoneità tecnico professionale delle imprese affidatarie che nella fase iniziale sono le uniche imprese che dovrebbero eseguire i lavori. Nelle fasi successive la ati è si impresa affidataria, in quanto titolare del contratto di appalto con il committente, ma l'intera esecuzione dell'opera risulta in capo alla società consortile all'uopo costituita. Per di più la stessa società consortile assume su di sé i rapporti che scaturiscono dalla esecuzione dei lavori oggetto del contratto di appalto, ivi compreso il potere di subappaltare parte dell'opera e di organizzare il proprio personale ai fini dell'esecuzione dei lavori appaltati. In pratica gli oneri che, in base all'art. 97 del D.Lgs. n. 81/2008, sono propri dell'impresa affidataria, nel caso di specie vengono ad essere assunti dalla consortile. Si può quindi concludere che in tal caso, seppure all'atto dell'affidamento dei lavori la verifica del durc deve interessare le imprese riunite nella ati, al momento del pagamento dei sal, essendo la sola consortile impresa esecutrice e impresa autorizzata dal committente a stipulare contratti di subappalto, la stazione appaltante sarà tenuta a verificare il durc esclusivamente della società consortile e delle eventuali subappaltatrici.
In tal senso va dunque evidenziata la necessità, da parte della stazione appaltante, di verificare la titolarità esclusiva della consortile – quale società autorizzata a ricorrere ai sensi dell'art. 118 del D.Lgs. n. 163/2006 al subappalto – di tutta l'esecuzione dell'opera.

Lavoro part-time in edilizia superamento limiti rilascio del durc

interpello n. 08 del 3 marzo 2011

Ance (associazione nazionale costruttori edili)

D.Lgs. n. 61/2000

Corretta interpretazione dell'art. 1, comma 3, del D.Lgs. n. 61/2000. In particolare l'interpellante chiede se il superamento del numero massimo di lavoratori part-time contrattualmente previsto, ai sensi del richiamato art. 3, possa determinare il mancato rilascio del documento unico di regolarità contributiva (durc).

Tutto ciò premesso ne consegue che l'omissione contributiva che si verifichi in conseguenza del mancato versamento contributivo – sia pur della c.d. Contribuzione virtuale – determinerà il mancato rilascio del documento unico di regolarità contributiva (durc). L'omissione contributiva in questione, peraltro, è riferibile anche a quanto dovuto alle casse edili, atteso che il citato art. 29 stabilisce espressamente che nella retribuzione imponibile (…) rientrano (…) anche gli accantonamenti e le contribuzioni alle casse edili. Si specifica in proposito che, ai fini della regolarità contributiva di quanto dovuto alle casse edili e sulla base di quanto demandato dalle parti sociali con il rinnovo del CCNL 19 aprile 2010, la commissione nazionale paritetica per le casse edili (cnce), con delibere nn. 433/2010, 436/2010 e 447/2011 ha disposto il rilascio del durc irregolare, a decorrere dalla data del 1 gennaio 2011, per i contratti di lavoro part time stipulati successivamente a tale data e in eccedenza dei predetti limiti.

Durc e imprese in concordato preventivo

interpello n. 41 del 21 dicembre 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

Legge fallimentare (R.D. n. 267/1942); D.M. 24 ottobre 2007

- Requisiti necessari ai fini del rilascio del documento unico di regolarità contributiva nel caso di imprese in concordato preventivo c.d. In continuità *ex* art. 186 bis legge fallimentare (R.D. n. 267/1942).
- Se sia possibile ottenere l'attestazione della regolarità contributiva nell'ipotesi in cui l'impresa sia sottoposta ad una procedura di concordato preventivo, nella modalità di continuazione dell'attività aziendale, in virtù di un piano – omologato dal competente tribunale – che prevede l'integrale soddisfazione delle situazioni debitorie previdenziali ed assistenziali, sorte precedentemente al deposito della domanda di ammissione alla procedura medesima.

Alla luce della disciplina sopra descritta, la fattispecie prospettata sembrerebbe rientrare nel campo di applicazione dell'art. 5 del D.M. 24 ottobre 2007, recante l'elencazione dei requisiti utili ai fini del rilascio di un durc, ovvero delle condizioni in presenza delle quali l'istituto previdenziale attesta la correntezza nei pagamenti e negli adempimenti contributivi. Ci si riferisce in particolare al comma 2, lett. B) dell'art. 5 citato, secondo il quale la regolarità contributiva sussiste inoltre in caso di sospensione di pagamento a seguito di disposizioni legislative. Si sottolinea in definitiva che la ratio della procedura concorsuale, finalizzata a garantire la prosecuzione dell'attività aziendale e alla salvaguardia dei livelli occupazionali, sarebbe disattesa qualora si riconoscesse un'incidenza negativa alle situazioni debitorie sorte antecedentemente all'apertura della procedura stessa. Ciò in quanto l'impresa sottoposta a concordato non avrebbe la possibilità di ottenere un durc, se non alla chiusura del piano di risanamento, con conseguente ed inevitabile pregiudizio per il superamento della crisi. In linea con quanto sopra argomentato ed in risposta al quesito proposto, si ritiene dunque che per l'azienda ammessa al concordato preventivo, *ex* art. 186 bis. L. F., sia possibile ottenere il rilascio di un durc qualora ricorra la condizione di cui all'art. 5, comma 2. Lett. B) D.M. 24 ottobre 2007, cioè nell'ipotesi in cui il piano, omologato dal tribunale, contempli l'integrale assolvimento dei debiti previdenziali e assistenziali contratti prima dell'attivazione della procedura concorsuale. Va tuttavia precisato che in tal caso la sospensione dei pagamenti che, ai sensi dell'art. 5, comma 2, lett. B) predetto non osta al rilascio del durc deve necessariamente riferirsi a quelle obbligazioni che sono state prese in considerazione o comunque rientrano nell'ambito del concordato. Gli enti previdenziali potranno attestare inoltre la regolarità contributiva ai sensi dello stesso art. 5, comma 2, lett. B) solo qualora lo specifico piano di risanamento preveda la c.d. Moratoria indicata dall'art. 186 bis, comma 2, lett. C) I. F. Ed esclusivamente per un periodo non superiore ad un anno dalla data dell'omologazione. Trascorso detto periodo, infatti, la sospensione cessa di avere effetto e l'impresa, in mancanza di soddisfazione dei crediti assicurativi, deve essere attestata come irregolare.

Durc – posizione non regolare del socio di una società di capitali

interpello n. 02 del 24 gennaio 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

d.lgs.14 agosto 1996, n. 494; l. 22 novembre 2002, n. 266; D.Lgs. n. 276/2003; l. 23 dicembre 2005, n. 266; l. 27 dicembre 2006, n. 296; D.M. 24 ottobre 2007; D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81; l. 28 gennaio 2009, n. 2; D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106; d.p.r. 5 ottobre 2010, n. 207

- richiesta di un documento unico di regolarità contributiva (durc) che preveda la verifica della posizione ai fini degli obblighi contributivi previdenziali nei confronti dell'INPS di una società di capitali,
- Se la stessa debba essere effettuata anche sulla posizione personale dei singoli soci e, in tal caso, in presenza di eventuali pregresse irregolarità contributive, se debba essere negata la regolarità contributiva della società .

in linea con l'orientamento sopra esplicitato si ritiene, pertanto, che nell'ambito della verifica della regolarità contributiva delle società di capitali non rileva la posizione contributiva dei singoli soci, con la conseguenza che le eventuali pregresse irregolarità dei versamenti contributivi riguardanti gli stessi non possono incidere sul rilascio del durc.

Durc e benefici normativi e contributivi – cause ostative

interpello n. 33 del 11 dicembre 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 689/1981; D.M. 24 ottobre 2007; D.L. n. 69/2013 (conv. da L. n. 98/2013)

- Corretta interpretazione del D.M. 24 ottobre 2007 recante le le modalità di rilascio, i contenuti analitici del documento unico di regolarità contributiva.
- Corretta individuazione dell'arco temporale di riferimento di non rilascio del durc in presenza delle cause ostative indicate nella tabella a di cui al medesimo decreto.

In sostanza la tabella a del decreto stabilisce che, in presenza di violazioni definitivamente accertate, l'impresa non possa ottenere il durc utile al godimento di benefici normativi e contributivi (v. art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006) per un determinato periodo di tempo, pari anche a 24 mesi. Tali periodi decorrono evidentemente dal momento in cui gli illeciti che ne costituiscono il presupposto sono definitivamente accertati. Così come chiarito da questo ministero con circ. n. 5/2008, pertanto, ai fini dell'impedimento al rilascio di un durc, dette violazioni devono essere state accertate con sentenza passata in giudicato ovvero con ordinanza ingiunzione (evidentemente non impugnata); viceversa, l'estinzione delle violazioni attraverso la procedura della prescrizione obbligatoria ovvero, per quanto concerne le violazioni amministrative, attraverso il pagamento in misura ridotta *ex* art. 16 della L. n. 689/1981 non integra il presupposto della causa ostativa.
Una volta esaurito il periodo di non rilascio del durc l'impresa potrà evidentemente tornare a godere di benefici normativi e contributivi, ivi compresi quei benefici di cui è ancora possibile usufruire in quanto non legati a particolari vincoli temporali.
In tal senso e a titolo esemplificativo sarà possibile godere di eventuali benefici legati alla corresponsione di premi di risultato laddove il termine per l'effettiva erogazione – liberamente scelto dal datore di lavoro e, dunque, non soggetto a decadenze (in quanto, ad esempio, non sia contrattualmente previsto che i premi vadano corrisposti entro una determinata data) – ricada in un periodo di assenza di una causa ostativa al rilascio del durc, ai sensi dell'allegato a dell'art. 9 del D.M. 24 ottobre 2007.
Viceversa non sarà possibile usufruire per tutto il periodo di non rilascio del durc di benefici concernenti ad esempio l'abbattimento degli oneri contributivi nei confronti dell'INPS nel caso in cui gli stessi vengano assolti in base a scadenze legali mensili. Va infatti chiarito che, trattandosi di agevolazioni correlate ad un preciso termine di fruizione, la regolarità contributiva deve sussistere con riferimento al mese dell'erogazione ovvero al periodo temporale all'interno del quale si colloca l'erogazione prevista dalla normativa di riferimento che, per ciascun periodo retributivo, legittima il datore di lavoro a fruire dell'agevolazione. Pertanto ove la richiesta di rimborso o di fruizione dell'agevolazione venga effettuata in un momento successivo rispetto a quelli sopra definiti, la verifica da parte dell'INPS, chiamato a riconoscere l'agevolazione, deve continuare a riferirsi all'arco temporale in cui l'agevolazione stessa avrebbe dovuto essere fruita.
Appare da ultimo opportuno ricordare alcune novità introdotte dall'art. 31 del D.L. n. 69/2013 (conv. da L. n. 98/2013).
In particolare, ai sensi del comma 8 ter del citato articolo, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale e per finanziamenti e sovvenzioni previsti dalla normativa

dell'unione europea, statale e regionale, il documento unico di regolarità contributiva (durc) ha validità di centoventi giorni dalla data del rilascio.
Sul punto, fermo restando quanto sopra chiarito, va specificato che l'eventuale sospensione del durc e quindi dei benefici normativi e contributivi in forza di una causa ostativa al suo rilascio opererà necessariamente a far data dalla scadenza dei 120 giorni di un eventuale documento unico rilasciato in precedenza per la stessa finalità.
Va inoltre chiarito che la disciplina delle c.d. Cause ostative al rilascio del durc trova applicazione anche per i documenti acquisiti d'ufficio dalle pubbliche amministrazioni procedenti le quali, ai sensi del successivo comma 8 quater, ai fini dell'ammissione delle imprese di tutti i settori ad agevolazioni oggetto di cofinanziamento europeo finalizzate alla realizzazione di investimenti produttivi, (…) anche per il tramite di eventuali gestori pubblici o privati dell'intervento interessato sono tenute a verificare, in sede di concessione delle agevolazioni, la regolarità contributiva del beneficiario, acquisendo d'ufficio il durc.
In tal caso dette amministrazioni dovrebbero attivare i controlli, eventualmente a campione (v. Ml lett. Circ. 12 maggio 2010, prot. N. 8667)

Certificazione di regolarità contributiva per società operanti in regime di accreditamento

interpello n. 15 del 26 giugno 2014

Enpam (ente nazionale di previdenza ed assistenza dei medici e degli odontoiatri)

L. n.243/2004; D.L. n. 185/2008 ; L. n.183/2011; D.L. n. 69/2013 (conv. da L. n. 98/2013); D.P.R. n. 445/2000

- Certificazione del corretto assolvimento degli obblighi contributivi gravanti sulle società operanti in regime di accreditamento con il servizio sanitario nazionale nei confronti del fondo degli specialisti esterni istituito presso il medesimo ente (art. 1, comma 39, L. n.243/2004).
- Trasmissione dei dati relativi al fatturato annuo delle società in argomento, richiesti dall'ente ai fini della tutela previdenziale obbligatoria dei medici chirurghi ed odontoiatri impiegati presso dette strutture.

Occorre innanzitutto sottolineare che il documento unico di regolarità contributiva (durc) attesta la regolarità e la correntezza degli adempimenti di carattere contributivo da parte di un operatore economico nei confronti degli istituti previdenziali ed assistenziali.
Si ricorda che, in virtù dell'art. 16 bis, comma 10, D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009), le stazioni appaltanti pubbliche acquisiscono d'ufficio, anche attraverso strumenti informatici, il durc dagli istituti in tutti i casi in cui la legge lo richiede (v. Ml circ. n. 12/2012).
Laddove non risulti possibile acquisire il durc mediante il c.d. Sportello unico previdenziale, come avviene nelle ipotesi di lavoratori autonomi liberi professionisti iscritti alle relative casse di categoria, queste ultime rilasciano una certificazione equipollente, nel rispetto della normativa previdenziale di settore, che di fatto riproduce contenuti analoghi a quelli previsti per il durc.
Si fa presente che l'art. 15, comma 1, lett. D), L. n.183/2011, a decorrere dal 1 gennaio 2012, ha previsto una semplificazione in materia di accertamento della regolarità contributiva, introducendo l'art. 44-bis del D.P.R. n. 445/2000, secondo il quale le informazioni relative alla regolarità contributiva sono acquisite d'ufficio, ovvero controllate ai sensi dell'art. 71, dalle pubbliche amministrazioni procedenti, nel rispetto della specifica normativa di settore.
Come previsto dall'art. 31 del D.L. n. 69/2013 (conv. da L. n. 98/2013) e, per il passato, già chiarito dall'autorità per la vigilanza sui contratti pubblici (cfr. Avcp faq d17), l'acquisizione di tale certificazione è necessaria sia al momento della stipulazione del contratto, sia per il pagamento delle prestazioni relative a servizi e forniture.
Per quanto concerne la certificazione della regolarità contributiva per le società operanti in regime di accreditamento con il servizio sanitario nazionale, occorre richiamare l'art. 1, comma 39, L. n.243/2004, il quale sancisce il versamento in favore del fondo degli specialisti esterni istituito presso l'enpam di un contributo pari al 2 per cento del fatturato annuo attinente a prestazioni specialistiche rese nei confronti del servizio sanitario nazionale e delle sue strutture operative (aa.ss.ll.), senza diritto di rivalsa sul servizio sanitario nazionale. Le medesime società indicano i nominativi dei medici e degli odontoiatri che hanno partecipato alle attività di produzione del fatturato, attribuendo loro la percentuale contributiva di spettanza individuale.
In considerazione del rapporto di concessione *ex* lege intercorrente tra le società in argomento e le aziende sanitarie locali (cfr. Cass., sez. Un., n. 5769/2012), nonché dell'esigenza di interpretare in modo uniforme la normativa in materia di regolarità contributiva, si ritiene che le aziende sanitarie, oltre all'acquisizione d'ufficio del durc, siano tenute – sia in sede di stipula del contratto di accreditamento che al momento della liquidazione

delle fatture – a richiedere all'enpam il rilascio della certificazione equipollente al durc attestante il regolare adempimento degli obblighi contributivi di cui al citato art. 1, comma 39, della L. n.243/2004.
Con riferimento alla trasmissione dei dati relativi al fatturato annuo delle società accreditate, si evidenzia che, ai sensi della disposizione normativa da ultimo menzionata, l'obbligo contributivo delle medesime società risulta parametrato ad una somma pari ad una percentuale del fatturato annuo afferente alle prestazioni specialistiche rese nei confronti del s.s.n., con indicazione dei nominativi dei medici e degli odontoiatri che hanno partecipato alle attività di produzione del fatturato e delle quote contributive di spettanza individuale.
Si precisa che il calcolo della base imponibile del contributo in questione può essere effettuato solo avvalendosi dei dati in possesso delle aa. Ss. Ll. Che usufruiscono delle prestazioni specialistiche e ambulatoriali dei medici e degli odontoiatri operanti per conto delle predette società, informazioni necessarie al fine di ottemperare agli obblighi di legge (cfr. Sentenza tribunale Roma, sez. Lavoro, n. 7334/2013).
La richiesta di fornitura di tali dati appare pertanto legittimata in quanto effettuata dall'ente, nell'espletamento della sua specifica funzione pubblicistica, volta alla tutela previdenziale ed assistenziale dei medici chirurghi ed odontoiatri (art. 38 cost.), nonché in applicazione del dovere di collaborazione previsto dal citato art. 1, comma 39, nei confronti delle società in argomento.
Ciò appare, altresì, confermato dal disposto dell'art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 196/2003, ai sensi del quale la comunicazione da parte di un soggetto pubblico ad altri soggetti pubblici è ammessa quando è prevista da una norma di legge o di regolamento. In mancanza di tale norma la comunicazione è ammessa quando è comunque necessaria per lo svolgimento di funzioni istituzionali.

Fiscalizzazione degli oneri sociali

interpello n. 4 dell'8 maggio 2019,

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338

Corretta interpretazione delle disposizioni contenute nell'articolo 6, comma 10, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 389 del 1989, in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali

la disciplina contenuta nel predetto articolo 6, commi 9 e 10, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali nel Mezzogiorno, riconosce ai datori di lavoro un'applicazione differenziata del recupero contributivo in relazione alla gravità della violazione, in luogo della revoca totale del beneficio per l'intero periodo di inadempienza.
In proposito giova precisare che la circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 3/2017 – richiamata da codesta Associazione – intende evidenziare, da un lato, la stretta connessione tra il possesso del DURC e l'effettivo godimento dei benefici contributivi per l'azienda considerata nel suo complesso, e dall'altro la rilevanza che assumono le violazioni di legge e/o di contratto nei confronti di singole posizioni contributive dei lavoratori e riferite esclusivamente alla durata in cui tali violazioni sono commesse.
Infatti la predetta circolare, nel richiamare la disciplina in esame sulla fiscalizzazione degli oneri sociali di cui all'articolo 6 del citato decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, evidenzia che "*mentre l'eventuale assenza del DURC (che può peraltro derivare da un'accertata violazione di legge e/o di contratto) incide sulla intera compagine aziendale e quindi sulla fruizione, per tutto il periodo di scopertura, dei benefici, le violazioni di legge e/o di contratto (che non abbiano riflessi sulla posizione contributiva) assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui gli stessi benefici si riferiscono ed esclusivamente per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione*.". Ne discende che il principio espresso dalla normativa in esame viene richiamato, nella circolare INL n. 3/2017, nell'ambito di una più ampia e sistematica lettura delle disposizioni normative in materia ed unicamente per dare rilevanza, ai fini dell'eventuale revoca dei benefici fruiti, alle violazioni di legge o contrattuali riscontrate nei confronti dei lavoratori, per i quali i benefici stessi sono stati riconosciuti.
Sulla base degli elementi sopra esposti, la disciplina oggetto del presente interpello, pur enunciando un principio tuttora valido, che pone in stretta connessione il godimento dei benefici contributivi con la regolarità del singolo rapporto di lavoro, risulta circoscritta ad uno specifico ambito di applicazione. E ciò, sia sotto il profilo territoriale che temporale, se si considera che le disposizioni in esame sono state introdotte in relazione a specifici periodi di paga ormai risalenti nel tempo.
Per tali ragioni **deve** quindi **ritenersi che tali previsioni siano oggi prive di operatività**.".

Lavoratori a tempo determinato e somministrati nella p.a.

Nota n. 2565 del 4 agosto 2006

Provincia di Ancona

L. n. 56/1987; D.Lgs. n. 165/2001; D.Lgs. n. 368/2001

- Possibilità per gli enti locali di assumere personale appartenente a profili professionali di cat. A1 facendo ricorso alla somministrazione di lavoratori da parte di agenzie per il lavoro;
- Possibilità per gli enti locali di assumere, senza ricorrere alla procedura *ex* art. 16 L. n. 56/1987, lavoratori a tempo determinato decorsi 20 gg. Dal precedente rapporto di lavoro a termine

3. Si ritiene possibile fare ricorso alla somministrazione del lavoro temporaneo per i profili professionali in questione.
4. Si ritiene che una pubblica amministrazione ai fini del rinnovo di un contratto a tempo determinato, configurandosi il medesimo come nuova assunzione, debba conformarsi ai principi di cui agli artt. 35 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001 che rappresentano una deroga all'art. 5, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 368/2001, mediante una nuova richiesta di personale al centro per l'impiego da assumere a tempo determinato che può, eventualmente, prevedere tra i requisiti professionali richiesti i servizi effettivamente svolti presso pubbliche amministrazioni ovvero le esperienze maturate presso le medesime. A sostegno di detta tesi è utile ricordare una consolidata giurisprudenza che considera le assunzioni dirette, obbligatorie nonché l'avviamento attraverso liste di collocamento caratterizzate dalla mancanza di una selezione e comparazione finalizzata alla formazione di una graduatoria, che rappresenta, invece, la nota caratteristica del concorso per l'accesso all'impiego (ord. Trib. Messina sez. Lav. 08/04/2006 n. 9333; tar sardegna 18/08/2003 n. 1022 e cass. Ss.uu. 11404/2003). Pertanto, secondo i citati orientamenti giurisprudenziali, deve intendersi procedura comparativa quella selezione che comporta una comparazione tra le capacità professionali ed i requisiti culturali dei candidati aspiranti, ossia in base ad un meccanismo concorsuale che, per essere tale, preveda un bando di concorso, una valutazione comparativa tra candidati e la compilazione finale di una graduatoria approvata dallo stesso organo amministrativo destinatario delle future prestazioni (cass. Ss.uu. 11722/2005).

Dichiarazione valutazione rischi da parte di azienda utilizzatrice

interpello n. 26 del 17 settembre 2007

Confederazione Italiana Delle Associazioni Delle Imprese Fornitrici Di Lavoro Temporaneo (confinterim)

D.Lgs. n. 626/1994; D.Lgs. n. 276/2003

Prassi, nell'ambito del contratto di somministrazione di lavoro, consistente nell'acquisizione, da parte del somministratore in sede di stipulazione del contratto con l'utilizzatore, di una dichiarazione sottoscritta dal legale rappresentante dell'impresa utilizzatrice che attesti l'esecuzione della valutazione dei rischi *ex* art. 4 D.Lgs. n. 626/1994 presso l'azienda utilizzatrice medesima

Una semplice dichiarazione di assunzione di responsabilità da parte del legale rappresentante dell'impresa utilizzatrice, sebbene possa sempre produrre effetti civili in tema di responsabilità contrattuale tra le parti secondo i principi generali del diritto civile, sia sufficiente ad esentare da responsabilità l'azienda utilizzatrice rispetto al comportamento ad essa richiesto e sanzionato come illecito amministrativo ai sensi del citato art. 18, comma 3 D.Lgs. n. 276/2003 solo nei casi in cui la stessa legge prevede in capo all'utilizzatore l'esecuzione della valutazione dei rischi con la modalità dell'autocertificazione (v. art. 4, comma 11, D.Lgs. n. 626/1994), dovendosi il somministratore accertare negli altri casi dell'avvenuta predisposizione del documento di valutazione dei rischi da parte dell'utilizzatore, quanto meno per presa visione del documento stesso: non certo nei termini di una assunzione di responsabilità nel merito tecnico della valutazione dei rischi da parte de somministratore (si veda al riguardo la circolare di questo ministero mlps n. 7/2005), ma almeno per accertare il fatto che la valutazione stessa sia stata effettivamente eseguita.

Valenza dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato

interpello n. 22 del 9 luglio 2008

Associazione nazionale delle agenzie per il lavoro (assolavoro)

D.Lgs. n. 276/2003; L. n. 247/2007

- Significato dell'accezione utilizzata dal legislatore, di servizi di pulizia, di cui alla lett. B), comma 3, dell'art. 20 del D.Lgs. n. 276/2003, nell'ambito della disciplina dei contratti di somministrazione di lavoro;
- Se i contratti di somministrazione a tempo indeterminato, stipulati ante 2008, possano considerarsi ancora validi, stante l'intervenuta abrogazione della relativa normativa ad opera della L. n. 247/2007. In sintesi le risposte sono le seguenti:

- Fra le attività ammesse alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 20 lett. B) del D.Lgs. n. 276/2003, erano previsti i servizi di pulizia, custodia, portineria. In tal senso è possibile ritenere che l'accostamento da parte del legislatore dei servizi di pulizia a quelli di custodia e portineria sembra di per sé indicare, in modo non equivoco, tutti quei servizi che possono essere svolti da soggetti con professionalità analoghe ma pur sempre rientranti nel medesimo contesto lavorativo. In tal senso i servizi di pulizia sembrano dunque riferirsi a quelle attività svolte, talvolta parallelamente, a servizi di portineria e custodia, fermo restando che per gli stessi potranno essere utilizzati lavoratori in possesso di più specifiche professionalità, così come già chiarito dalla circ. n. 7/2005 di questo ministero secondo cui l'attività di somministrazione a tempo indeterminato si estende a tutte le professionalità necessarie per la gestione dell'attività o del servizio indicato dal legislatore.
- Nonostante l'abrogazione del contratto di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. Staff leasing), disciplinato dall'art. 20, comma 3, lettere da a) ad h), del citato D.Lgs. n. 276/2003, i contratti in essere stipulati prima del 1 gennaio 2008, continuano ad avere efficacia fino al momento di un eventuale recesso o risoluzione consensuale, in virtù del principio della conservazione del contratto in quanto, come già precisato dalla circolare n. 7/2008 di questo ministero, l'annullamento determinerebbe un paradossale travolgimento dei rapporti di lavoro con automatica risoluzione degli stessi e con evidenti conseguenze anche sul piano socio-economico.

Certificazione del rapporto di somministrazione

interpello n. 81 del 22 dicembre 2009

Università degli studi di Modena e Reggio Emilia - centro studi internazionali e comparati Marco Biagi

D.Lgs. n. 276/2003 D.Lgs. n. 251/2004

Certificazione del rapporto di somministrazione di lavoro ai sensi degli artt. 75 e ss. Del D.Lgs. n. 276/2003.

Per quanto attiene la somministrazione di lavoro, va innanzitutto ricordato che tale fattispecie negoziale è costituita da un contratto di lavoro (tra somministratore e lavoratore), regolato dalla normativa vigente e da un contratto commerciale (tra il somministratore e l'utilizzatore), regolato propriamente dal D.Lgs. n. 276/2003. Fermo restando la certificabilità del rapporto fra agenzia per il lavoro e lavoratore, potendo essere certificato ogni tipo di contratto di lavoro in virtù delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 251/2004, si ritiene che lo stesso possa valere anche per il contratto commerciale fra somministratore e utilizzatore. Deve, infatti, essere considerato che la somministrazione di lavoro si realizza, di fatto, attraverso un evidente collegamento negoziale tra i due contratti (contratto di lavoro e contratto commerciale fra agenzia e utilizzatore) singolarmente considerati. Conseguentemente, trattandosi di una unica fattispecie relativa a un contratto di lavoro a formazione progressiva e struttura complessa (in tal senso la cassazione con sentenza n. 3020 del 27/02/2003 chiarisce che la somministrazione è una fattispecie caratterizzata da due autonomi negozi ontologicamente fra loro collegati che danno luogo ad un rapporto indivisibile trilaterale), sembra potersi argomentare che anche per la somministrazione di lavoro, complessivamente intesa, si versi in una delle ipotesi che rientrano nell'ambito di applicazione dell'istituto secondo quanto previsto dall'art. 75 del D.Lgs. n. 276/2003 in virtù del quale [a]l fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione del contratto. Non pare osti alla certificabilità della somministrazione il rilevo che il contratto fra agenzia ed utilizzatore sia un contratto di tipo commerciale e non un contratto di lavoro. Come sopra detto, infatti, l'art. 84 del medesimo D.Lgs. n. 276/2003 consente espressamente il ricorso all'istituto della certificazione per il contratto di appalto, da intendersi quale ipotesi di contratto commerciale. Deve, quindi, ritenersi che tale disposizione già presuppone la possibilità di ricorrere all'istituto della certificazione del contratto di somministrazione. Si precisa comunque che la procedura di certificazione del contratto (commerciale) di somministrazione non costituisce un valido accertamento della sussistenza dei presupposti soggettivi per operare. In tal senso, infatti, è utile ricordare che la sussistenza di tali requisiti è riscontrabile in virtù dell'iscrizione dell'agenzia all'albo di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e che, quindi, non trova alcuna giustificazione, limitatamente a questo profilo, il ricorso alla certificazione del contratto. Tra l'altro, nel caso di agenzie stabilite in un paese comunitari straniero, la verifica dei requisiti soggettivi dipende dal provvedimento autorizzatorio dello stato di appartenenza e dal giudizio di equivalenza dei requisisti richiesti da tale stato con quelli previsti dall'ordinamento italiano, accertamento, questo, che esula dai compiti attribuiti dall'ordinamento alle commissioni di certificazione.

Società di lavoro interinale svizzera e attività in italia

interpello n. 04 del 2 aprile 2010

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 276/2003; regolamento (cee) n. 1408/1971;

Possibilità per una società svizzera, in possesso dell'autorizzazione cantonale e federale ad operare come società di lavoro interinale, di essere iscritta all'albo delle agenzie per il lavoro di cui al D.Lgs. n. 276/2003 al fine dello svolgimento della sua attività anche in italia quale agenzia autorizzata alla somministrazione di lavoro.

In via generale, i paesi firmatari dell'accordo, con riferimento allo svolgimento dell'attività di somministrazione di lavoro, sono soggetti alla disciplina vigente nel relativo territorio ed in particolare che in italia, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, sussiste l'impossibilità per le società di lavoro interinale appartenenti a paesi extracomunitari di esercitare nel territorio italiano l'attività di somministrazione di lavoro e dunque di iscriversi all'apposito albo in quanto prive degli specifici requisiti richiesti dall'art. 5 del D.Lgs. Citato. Si rappresenta, infine, che risulta non inerente ai fini dell'iscrizione nell'albo delle agenzie per il lavoro il riferimento dell'interpellante alle decisioni n. 162/1996 e n. 181/2000 della commissione amministrativa per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti, relative all'applicabilità del regolamento (cee) n. 1408/1971 alla fattispecie del distacco del personale all'estero. Si evidenzia, infatti, che il regolamento (cee) n. 1408/1971 ha posto le basi per la salvaguardia dei regimi previdenziali pubblici grazie alla previsione del principio di territorialità dell'obbligo assicurativo ed ha, altresì, previsto la deroga a tale principio in caso di distacco comunitario. Le due decisioni della commissione amministrativa citate hanno confermato e disciplinato la materia del distacco, utilizzabile nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi dall'impresa stabilita nel territorio svizzero al fine di inviare lavoratori nel territorio di uno stato membro (si vedano in proposito le INPS circ. n. 28/1998 e n. 173/2002), nulla disponendo in merito all'attività di somministrazione di manodopera e al relativo regime autorizzatorio.

Interpretazione artt. 75 e 113, D.Lgs. n.163/06, in caso di somministrazione di lavoro

interpello n. 43 del 22 dicembre 2010

alleanza lavoro (associazione di categoria delle agenzie per il lavoro)

D.Lgs. n. 158/1995; D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 163/2006

corretta interpretazione del combinato disposto di cui all'art. 5, comma 2 lett. C), D.Lgs. n. 276/2003 e degli artt. 75 e 113, D.Lgs. n. 163/2006.

in virtù di tali considerazioni si può, dunque, osservare che l'erogazione delle somme di cui sopra rappresenta una fase diversa e distinta da quella afferente alla prestazione delle cauzioni provvisoria e definitiva nell'ambito delle procedure di appalto pubblico. Da un punto di vista strutturale, infatti, detta erogazione si pone come elemento necessario al rilascio dell'autorizzazione nonché, sul versante temporale, si colloca in un momento antecedente alla partecipazione alla gara d'appalto. Nell'obiettivo di perseguire la tutela dell'interesse pubblico, il D.Lgs. n. 163/2006, dispone, invece, la prestazione di un duplice ordine di garanzie.

Si tratta in particolare di quella contemplata dall'art. 75 per la fase di aggiudicazione dell'appalto e di quella disciplinata *ex* art. 113, quale cauzione definitiva, in sede di esecuzione del contratto. Scopo della prima, comunemente intesa come cauzione provvisoria, è quello di garantire la serietà e la congruità dell'offerta e dell'eventuale affidatario. Dalla lettera della norma si evince, infatti, che la garanzia potrà essere svincolata automaticamente solo in fase della stipulazione del contratto medesimo (art. 75, comma 6). Diversamente, una volta individuato l'esecutore del contratto e svincolata la cauzione provvisoria, grava sull'aggiudicatario l'obbligo di costituire una garanzia fideiussoria pari al 10% dell'importo contrattuale. Questa seconda tipologia di cauzione è posta a garanzia del corretto adempimento delle obbligazioni contrattuali e cessa di avere effetto solo in via progressiva alla data di emissione del certificato di collaudo provvisorio o del certificato di regolare esecuzione (art. 113, comma 5). Il quadro normativo esaminato consente di poter tracciare una linea di demarcazione nell'ambito delle garanzie, prestate sia sotto forma di deposito cauzionale che di fideiussione, a seconda del contesto fattuale nel quale si inseriscono. Si può ritenere infatti che l'obbligo di fornire la garanzia ai sensi dell'art. 5, comma 2 lett. C), rientra, come detto, tra gli elementi essenziali e strutturali che le agenzie di somministrazione devono necessariamente possedere per essere considerate tali ed ottenere perciò regolare autorizzazione all'espletamento della relativa attività, essere iscritte nell'apposito albo istituito presso questo ministero, nonché partecipare con tale connotazione giuridica agli appalti pubblici. Le cauzioni provvisoria e definitiva previste *ex* D.Lgs. n. 163/2006 costituiscono, invece, alcuni degli elementi del complesso iter procedurale delle gare d'appalto, scandendo specificamente la fase di aggiudicazione della gara e quella di esecuzione del relativo contratto.

In risposta al quesito proposto si ritiene pertanto che l'obbligo della prestazione di garanzia gravante sulle agenzie per l'esercizio dell'attività di somministrazione non possa assolvere altresì alla funzione espletata dalla cauzione definitiva negli appalti pubblici, trattandosi di ambiti di applicazione autonomi e distinti. Al riguardo non sembra inoltre possibile aderire alla tesi dell'interpellante, secondo la quale il D.Lgs. n. 163/2006 stabilisce che per alcune tipologie di appalto (quelle di cui all'allegato ii b), tra le quali quelle relative ai servizi di collocamento e reperimento del personale, si applicano esclusivamente le norme di cui agli artt. 65, 68 e 225 del medesimo decreto, oltre alle norme eventualmente richiamate dal bando di gara. Si tratta in particolare degli appalti di servizi appartenenti ai c.d. Settori esclusi tra i quali rientrerebbe l'attività di somministrazione.

Con la locuzione servizi di collocamento e reperimento del personale, in realtà, non può che intendersi l'attività di ricerca e selezione del personale effettuata dalle agenzie all'uopo costituite nel rispetto di peculiari requisiti giuridici e finanziari, distinti da quelli stabiliti dal legislatore per le agenzie di somministrazione. Come si evince, infatti, dalla lettura dell'art. 5 comma 5, contenente disposizioni applicabili alle agenzie di ricerca e selezione del personale, l'importo del capitale sociale versato al momento della costituzione dall'agenzia stessa, quale requisito di carattere economico-finanziario, non deve essere inferiore ad euro 25.000, a differenza di quello richiesto dal comma 2, per le agenzie di somministrazione c.d. Generaliste di entità nettamente superiore, fissato in misura pari ad euro 600.000. La stessa attività di somministrazione, inoltre, presenta delle caratteristiche proprie e ben individuate, differenti da quelle che connotano le attività di ricerca e selezione del personale.

Da ultimo si può, altresì, ricordare che anche il D.Lgs. n. 158/1995, concernente l'attuazione delle direttive comunitarie sulle procedure di appalto nei settori esclusi, abrogato dall'art. 256 del D.Lgs. n. 163/2006, contemplava esplicitamente, tra gli appalti esclusi, quelli aventi per oggetto i servizi di ricerca e selezione del personale (art. 8, comma 2 lett f)). L'endiadi attualmente in vigore, (allegato ii b) ovvero reperimento e collocamento, può considerarsi soltanto una diversa terminologia, utilizzata dal legislatore per riferirsi, comunque, alla sopra indicata tipologia di servizi.

Liceità dell'utilizzo di lavoratori somministrati in appalti endoaziendali

interpello n. 37 del 21 settembre 2011

Consiglio nazionale forense

D.Lgs. n. 276/2003

Interpretazione della normativa che disciplina la somministrazione di lavoro di cui agli artt. 20 e ss. Del D.Lgs. n. 276/2003 e quella concernente l'appalto di cui all'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 con riguardo, in particolare, alla legittimità o meno di utilizzo dei lavori somministrati da parte di un appaltatore nell'ambito di appalti c.d. Endoaziendali.

La somministrazione a tempo determinato appare in astratto compatibile nell'ambito degli appalti endoaziendali stipulati dall'impresa utilizzatrice, ove risulti che quest'ultima eserciti effettivamente il potere direttivo sui lavoratori e assuma su di sé il rischio dell'esecuzione dell'appalto medesimo; condizioni, queste, che evidentemente vanno verificate in relazione alla singola fattispecie. Peraltro, in tema di appalto e somministrazione va anche ricordato quanto precisato da questo ministero con circolare n. 5/2011 e, precedentemente, dalla circolare n. 7/2005. In quest'ultima, in particolare, si è già precisato che l'attribuzione del potere direttivo e di controllo all'utilizzatore e l'ulteriore precisazione che durante la somministrazione il lavoratore esegue la prestazione nell'interesse dell'utilizzatore comporta che il lavoratore in somministrazione possa svolgere la propria prestazione per la realizzazione di un contratto di appalto. Analogamente il lavoratore in somministrazione potrà essere anche inviato in distacco presso un altro utilizzatore. In entrambe le ipotesi tale possibilità è ovviamente subordinata, rispettivamente, alla genuinità dell'appalto e alla sussistenza dei requisiti dell'interesse e della temporaneità relativamente al distacco.

Comunicazione periodica contratti di somministrazione

interpello n. 36 del 22 novembre 2012

Federalberghi

D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 24/2012

Applicabilità del regime sanzionatorio di cui all'art. 18, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, introdotto dall'art. 3, D.Lgs. n. 24/2012, nell'ipotesi di mancata o non corretta effettuazione della comunicazione periodica di contratti di somministrazione di lavoro

Si ritiene che tale termine, individuato nella citata nota, non esclude che la contrattazione collettiva possa individuare un termine che vada oltre quello del 31 gennaio; in tal caso, la disposizione contrattuale opererà quale scriminante ai fini della applicazione del regime sanzionatorio indicato. Da ciò consegue la possibilità di applicare la sanzione di cui all'art. 18, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 276/2003 qualora la comunicazione in questione non venga effettuata entro il termine del 31 gennaio ovvero entro il più ampio termine individuato dal contratto collettivo applicato

Intervalli contratti a tempo determinato previsioni contrattuali

interpello n. 37 del 22 novembre 2012

Federalberghi

D.Lgs. n. 368/2001; L. n. 92/2012; D.L. n. 83/2012 (conv. da L. n. 134/2012)

- Corretta interpretazione dell'art. 1, comma 9 lett. H), L. n. 92/2012 nella parte in cui, modificando l'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001 ed elevando a 60 e 90 giorni gli intervalli tra due contratti a tempo determinato, individua anche i casi in cui i medesimi intervalli possono essere ridotti rispettivamente a 20 o 30 giorni.
- Se la disposizione di cui all'art. 46 bis, comma 1, lett a) del D.L. n. 83/2012 (conv. da L. n. 134/2012) – afferente l'applicabilità della riduzione degli intervalli anche per le attività di carattere stagionale di cui al comma 4 ter dell'art. 5 – possa considerarsi immediatamente applicabile anche nelle ipotesi di discipline contrattuali adottate anteriormente all'entrata in vigore della L. n. 92/2012 e del D.L. n. 83/2012.

E' possibile ritenere che gli intervalli tra due contratti a tempo determinato possano ritenersi *ex* lege ridotti per tutte le ipotesi indicate dall'art. 5, comma 4 ter, del D.Lgs. n. 368/2001 e pertanto anche in tutte le ipotesi di attività stagionale già individuate dalle parti sociali in applicazione dello stesso 4 ter. Ciò premesso, si ritiene che ogni eventuale disciplina adottata in sede collettiva anteriormente all'entrata in vigore delle modifiche normative ai sensi dell'art. 5, comma 4 ter, possa ritenersi pienamente efficace anche ai fini della individuazione delle ipotesi di riduzione degli intervalli tra due contratti a tempo determinato.

Successione somministrazione a termine e contratto a termine agevolazioni L. n. 223/1991

interpello n. 40 del 21 dicembre 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 223/1991; D.Lgs. n. 276/2003

Corretta fruizione delle agevolazioni contributive *ex* art. 8, comma 2 della L. n. 223/1991. Se sia possibile godere dello sgravio contributivo in questione nell'ipotesi in cui un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità sia utilizzato da un'impresa attraverso lo strumento della somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20, comma 5 bis, del D.Lgs. n. 276/2003 e sia successivamente assunto, ancora come lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, dalla medesima impresa con contratto a termine di 12 mesi ai sensi dell'art. 8, comma 2, della L. n. 223/1991.

La singola impresa che ha fruito di agevolazioni attraverso l'utilizzo di lavoratori somministrati e attraverso contratti di lavoro stipulati direttamente con i medesimi lavoratori dovrà sommare i relativi periodi ai fini della determinazione della durata massima della riduzione contributiva. In seguito a tale previsione normativa, l'INPS è peraltro intervenuto con il messaggio n. 12957 del 2 agosto 2012 per informare di aver adeguato la modulistica relativa alle istanze di autorizzazione alla fruizione degli sgravi. Per la fruizione dello sgravio di mobilità nei contratti di somministrazione, l'istituto prevede che l'utilizzatore (titolare, legale rappresentante o altro soggetto munito di poteri) debba rilasciare all'agenzia per il lavoro un'apposita autocertificazione accompagnata da copia del documento d'identità di chi l'ha sottoscritta. In forza di quanto sopra, nelle ipotesi prospettate, si ritiene pertanto possibile un cumulo della agevolazione contributiva ma nei limiti della durata massima complessiva di 12 mesi, prorogabili per ulteriori 12 mesi in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Attività di crowdsourcing

interpello n. 12 del 27 marzo 2013

Confindustria

art. 2222 c.c.; D.Lgs. n. 276/2003

- corretta interpretazione dell'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003, concernente l'autorizzazione preventiva rilasciata alle agenzie per il lavoro, da questo ministero, ai fini dell'espletamento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale.
- Se, ai sensi della citata disposizione, anche le società aventi ad oggetto la gestione di siti internet mediante l'attività c.d. Di crowdsourcing debbano richiedere la suddetta autorizzazione.

conformemente alle osservazioni innanzi svolte ed in risposta al quesito avanzato si ritiene che non sia necessaria l'autorizzazione preventiva di cui agli artt. 4 e 6, D.Lgs. n. 276/2003 per lo svolgimento dell'attività di crowdsourcing qualora quest'ultima promuova la stipulazione di contratti di natura commerciale tra i quali la compravendita e l'appalto. Nelle ipotesi in cui l'attività di crowdsourcing involga, invece, la conclusione di contratti d'opera professionale *ex* art. 2222 c.c., appare necessario richiedere l'autorizzazione ai sensi della citate disposizioni normativa esclusivamente se dalla stipulazione di questi contratti consegua un'attività prolungata in favore del committente tale da configurare la costituzione di posizioni lavorative in seno alla sua organizzazione.

Procedura licenziamento e agenzie di somministrazione

Interpello n. 27 del 20 settembre 2013

Assosom (associazione italiana delle agenzie per il lavoro)

L. n. 604/1966; L. n. 92/2012

- Corretta interpretazione della disposizione di cui all'art. 7, L. n. 604/1966, così come modificata dall'art. 1, comma 40, L. n. 92/2012, concernente la disciplina della procedura obbligatoria di conciliazione in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.
- Se la normativa sopra richiamata possa trovare applicazione anche nell'ipotesi in cui il licenziamento in questione venga effettuato da una agenzia di somministrazione nei confronti sia dei propri dipendenti diretti che di quelli inviati in missione presso diverse imprese utilizzatrici aventi sedi dislocate nell'ambito del territorio nazionale.

Non risultano disposizioni che consentano di ritenere esonerate le agenzie di somministrazione dalla disciplina in questione. L'art. 7 trova pertanto applicazione anche nel caso in cui il datore di lavoro che procede al licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia una agenzia; ciò, evidentemente, qualora sussistano i requisiti dimensionali come sopra individuati e qualora trattasi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, realizzabile nei confronti dei dipendenti dell'agenzia assunti a tempo indeterminato, siano essi alle dirette dipendenze dell'agenzia o inviati in missione nell'ambito di un contratto di somministrazione.

Condizioni di liceità fornitura lavoro temporaneo

interpello n. 05 del 30 gennaio 2014

Confindustria

L. n. 196/1997; D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 81/2008

Corretta applicazione dell'art. 20, comma 5, D.Lgs. n. 276/2003, concernente la disciplina del contratto di somministrazione di lavoro. In particolare l'istante chiede se, nell'ambito del contratto di somministrazione, l'impresa utilizzatrice sia o meno obbligata a comunicare alla direzione territoriale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Sia a legislazione vigente (art. 20, comma 5, D.Lgs. n. 276/2003) che nell'ambito del precedente quadro normativo (art. 1, comma 4, L. n. 196/1997), non appare sussistere in capo all'azienda utilizzatrice – che sottoscrive un contratto di somministrazione – alcun obbligo di comunicazione afferente alla valutazione dei rischi nei confronti degli uffici territoriali di questo ministero, ma esclusivamente l'obbligo di dimostrare, in sede di eventuale accesso ispettivo, l'avvenuta effettuazione della predetta valutazione mediante esibizione del documento di valutazione rischi (dvr). Il divieto di cui alla disposizione *ex* art. 20, comma 5, trova quindi applicazione esclusivamente nei confronti delle aziende che non siano in grado di fornire prova della valutazione dei rischi mediante l'esibizione del relativo dvr, in quanto o non l'abbiano effettuata, ovvero tale valutazione non sia stata rielaborata secondo le previsioni dell'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008. Si coglie l'occasione per richiamare le indicazioni già fornite con la risposta ad interpello n. 26/2007 secondo la quale il somministratore deve accertare l'avvenuta predisposizione del documento di valutazione dei rischi da parte dell'utilizzatore, quanto meno per presa visione del documento stesso: non certo nei termini di una assunzione di responsabilità nel merito tecnico della valutazione dei rischi da parte del somministratore (si veda al riguardo la circolare di questo ministero mlps n. 7/2005), ma almeno per accertare il fatto che la valutazione stessa sia stata effettivamente eseguita.

Somministrazione irregolare, distacco illecito e lavoro nero

interpello n. 27 del 7 novembre 2014

Confimi impresa

D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 81/2008

- Corretta interpretazione degli artt. 27, comma 2, e 30, comma 4 bis, D.Lgs. n. 276/2003, concernenti le ipotesi di somministrazione irregolare e di distacco illecito.
- Se nei suddetti casi possa essere riscontrata anche la fattispecie del lavoro nero ai fini dell'applicazione del regime sanzionatorio della maxisanzione di cui allaL. n. 183/2010, nonché per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008.

La circostanza che il lavoratore sia considerato dipendente dell'effettivo utilizzatore della prestazione non è sempre automatica, potendo dipendere dalla iniziativa del primo di ricorrere al giudice. Ciò, in particolare, avviene nei casi di somministrazione irregolare – e cioè quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e) – ovvero, come già chiarito, quando il distacco sia illecito cioè avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 30 del decreto che introduce i noti requisiti dell'interesse e della temporaneità del distacco.
Ferme restando le specifiche misure sanzionatorie di cui all'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003, l'effettivo utilizzatore potrebbe essere considerato a tutti gli effetti il datore di lavoro del personale utilizzato in forza di una somministrazione irregolare o di un distacco illecito con la conseguenza,in entrambi i casi, che tutti gli atti compiuti dal [somministratore–distaccante] per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione (art. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 richiamato altresì dall'art. 30, comma 4 bis dello stesso decreto).
In dette ipotesi, pertanto, l'applicabilità di tale disposizione esclude in radice la possibile applicazione delle sanzioni per lavoro nero e delle altre sanzioni amministrative legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.
Al di là delle ipotesi descritte si ritengono comunque inapplicabili dette sanzioni anche nelle ipotesi in cui il contratto di somministrazione sia nullo per assenza di forma scritta (art. 21, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003) e nelle ipotesi in cui il distacco sia illecito e ad esso non segua l'iniziativa giudiziale del lavoratore.
In entrambi i casi, infatti, trattasi di fattispecie autonome del tutto distinte e peculiari, in quanto presuppongono che l'utilizzazione dei lavoratori sia avvenuta in forza di un accordo tra somministrante/distaccante e utilizzatore. Tale elemento, peraltro verificabile in ragione della esistenza di adempimenti retributivi e contributivi in capo al somministratore/distaccante, determina una peculiarità della fattispecie che non a caso trova una specifica disciplina sanzionatoria nell'ordinamento in quanto il bene giuridico tutelato è chiaramente diverso da quello presieduto dalle sanzioni per lavoro nero o da quelle legate alla assenza di adempimenti dicostituzione e gestione del rapporto di lavoro.
In tali ipotesi esiste infatti una tracciabilità circa l'esistenza di un rapporto di lavoro ed i connessi adempimenti retributivi e contributivi che, pur facendo capo ad un datore di lavoro che non è l'effettivo utilizzatore delle prestazioni, certamente inducono a ritenere tali comportamenti meno lesivi rispetto a chi ricorre al lavoro nero tout court. Ne consegue che, nelle ipotesi in questione, non sarebbe in linea con il quadro normativo e con i criteri di ragionevolezza che sottendono l'interpretazione del complessivo assetto della disciplina sanzionatoria, l'applicazione sia delle sanzioni per somministrazione e distacco illecito, sia delle sanzioni amministrative per lavoro nero o legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoroo del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

Agenzie del lavoro slovene e deposito cauzionale

interpello n. 31 del 2 dicembre 2014

Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili

D.Lgs. n. 276/2003

- Corretta interpretazione dell'art. 5, comma 2 lett. C), D.Lgs. n. 276/2003, concernente il deposito cauzionale previsto a carico delle agenzie di somministrazione di lavoro a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti degli enti previdenziali.
- Se una agenzia di somministrazione di lavoro, già iscritta e/o autorizzata in base alla legislazione vigente in un altro stato membro (slovenia), sia o meno tenuta ad effettuare il menzionato deposito cauzionale qualora intenda richiedere l'iscrizione presso l'apposito albo del ministero del lavoro italiano.

L'agenzia di somministrazione in possesso di provvedimento autorizzatorio di altro stato membro, equivalente a quello rilasciato da questa amministrazione (cfr. MI circ. n. 7/2005), proprio in forza di tale provvedimento risulta tenuta a presentare una mera richiesta di iscrizione presso l'apposito albo del ministero del lavoro italiano e non anche una nuova richiesta di autorizzazione allo svolgimento dell'attività di somministrazione. La medesima agenzia sarà inoltre tenuta a stipulare una specifica garanzia fideiussoria, qualora non abbia assolto ad obblighi analoghi nel rispetto della normativa dello stato membro di origine.

Risoluzione per lavoratori assunti a tempo indeterminato da Agenzie di somministrazione

interpello n. 1 del 12 gennaio 2015

Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

L. n. 604/1966; L. n. 223/1991; D.Lgs. n. 276/2003; L. n. 92/2012

- applicabilità dell'art. 7 della L. n. 604/1066, alle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte di un'agenzia di somministrazione, di lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, occupati in ambito di gara pubblica per servizi di somministrazione di lavoro per 36 mesi.
- quale disciplina trovi applicazione, tenuto conto che l'art. 22, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003, indica che "*le disposizioni di cui all'art. 4 della L. n. 223/1991, non trovano applicazione anche nel caso di fine lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della L. n. 604/1966, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12*".

l'art. 22, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003**sembra tuttavia escludere l'applicabilità della procedura di licenziamento collettivo per le agenzie di somministrazione**, per i casi in cui il recesso riguardi i lavoratori assunti a tempo indeterminato, anche se la fine dei lavori corrisponda alla cessazione dei servizi di somministrazione a tempo determinato in ambito di gara pubblica. Del resto, con tale disposizione, il Legislatore ha in qualche modo equiparato tali fattispecie a quelle già previste dall'art. 4, comma 14, della **L. n. 223/1991**, secondo il quale "*il presente articolo non trova applicazione nel corso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali e saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato*".

Lo stesso art. 22, comma 4, tuttavia, per l'ipotesi suddetta, richiama l'applicabilità degli artt. 3 e 12 della L. n. 604/1966, i quali rispettivamente forniscono la nozione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e fanno salve le più favorevoli condizioni previste dai contratti collettivi e dagli accordi sindacali, senza escludere che i medesimi licenziamenti debbano seguire la procedura prevista dall'art. 7 della stessa L. n. 604/1966, peraltro introdotta dalla L. n. 92/2012 e quindi successivamente all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003.

Pertanto, in linea con quanto già chiarito con il precedente interpello n. 27/2013, si ritiene che **per le ipotesi oggetto dell'interpello in esame, trovi applicazione la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 604/1966 e non quella di cui agli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991**.

Trasferimento d'azienda e accesso a benefici contributivi

interpello n. 18 del 20 marzo 2009

Consiglio nazionale dei dottori commercialisti

Art. 2112 c.c.; art. 2555 c.c.; L. n. 223/1991; D.Lgs. n. 299/1994

Possibilità, per le società cessionarie di aziende che abbiano proceduto a riduzioni di personale ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991, di accedere alle agevolazioni contributive di cui all'art. 8, commi 2 e 4, della stessaL. n. 223 qualora assumano il medesimo personale posto in mobilità, decorso il termine di sei mesi dall'intimazione di licenziamento.

La nozione di azienda cui fanno riferimento le norme in materia è quella di entità economica, caratterizzata dall'impiego complessivo di mezzi (secondo il dettato dell'art. 2555 c.c.) e di lavoratori stabilmente organizzati al fine di svolgere un'attività produttiva, non rilevando invece il soggetto titolare ovvero l'imprenditore datore di lavoro (cfr. Cass. 20 gennaio 2005 n. 1113). Ciò premesso, l'art. 2112 c.c., comma 5, individua espressamente il concetto di trasferimento d'azienda, stabilendo che esso si realizza mediante qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata (…) che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale utilizzata. Il comma 1 del citato articolo precisa inoltre che, in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Con riferimento alle eventuali agevolazioni contributive, la suprema corte ha precisato, più volte, che il loro riconoscimento presuppone l'effettiva cessazione dell'azienda originaria e la sussistenza, in caso di nuove assunzioni da parte di altra impresa, di reali esigenze economiche. Ne consegue che ove l'azienda originaria, intesa nel suo complesso, abbia continuato o riprenda ad operare, non rilevando né se titolare sia lo stesso imprenditore o altro subentrante né lo strumento negoziale utilizzato per la cessione, la prosecuzione del rapporto o la sua riattivazione presso la nuova impresa costituiscono non la manifestazione di una libera opzione del datore di lavoro, ma l'effetto di un preciso obbligo previsto dalla legge (art. 2112 c.c., e succ. Mod.), come tale non meritevole dei benefici della decontribuzione (ex multis cass. 9 marzo 2007 n. 5554; cass. 20 gennaio 2005 n. 1113; cass. 28 ottobre 2002 n. 15207). Tenendo dunque in debito conto le precisazioni della suprema corte, appare dunque corretto ribadire quanto già chiarito con risposta ad interpello prot. 25/i/0001564 del 13 luglio 2006, secondo cui non appare superfluo ricordare il disposto dell'art. 8, comma 4 bis, della L. n. 223/1991. In base al comma richiamato e all'art. 2, comma 1, della l. 19 luglio 1994, n. 451, che ha convertito il D.Lgs. n. 299/1994, il diritto ai benefici economici previsti dalla legge non sussiste con riferimento ai lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di imprese dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. Le disposizioni intendono garantire che le agevolazioni contributive vengano riconosciute esclusivamente per assunzioni dettate da reali esigenze economiche e non perché finalizzate al solo godimento degli incentivi attraverso fittizie interruzioni dei rapporti di lavoro già precedentemente decise. In conclusione, dunque, l'azienda che ha posto in mobilità i lavoratori può riassumerli usufruendo di benefici contributivi ed economici una volta che siano trascorsi sei mesi dal licenziamento.

Trasferimento d'azienda e benefici ex L. n. 407/1990

interpello n. 20 del 9 giugno 2010

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

Art. 2112 c.c.; D.P.R. n. 218/1978; L. n. 407/1990

Possibilità per le imprese cessionarie, a seguito di trasferimento d'azienda, di continuare ad usufruire dei benefici contributivi di cui all'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990, già goduti dall'impresa cedente.

Nell'ipotesi in cui intervenga un trasferimento d'azienda, il quale si realizza, ai sensi dell'art. 2112, comma 5, c.c., mediante qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata (…) che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dal negozio giuridico utilizzato (v. *Ex* multis cass. Civ., sez. Lav., n. 17418/2005), il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano, secondo quanto disposto dall'art. 2112, comma 1, c.c. Dal dettato normativo si evince, quindi, che, nonostante il mutamento soggettivo nella titolarità dell'impresa, tutti i rapporti di lavoro instaurati dal cedente, compresi quelli di cui all'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990, proseguono ope legis con il cessionario senza soluzione di continuità. Ne consegue che il cessionario continuerà a godere degli sgravi contributivi previsti dall'art. 8, comma 9, della legge citata, già fruiti dal cedente, per la parte residua sino alla scadenza dei 36 mesi, in quanto, non verificandosi l'interruzione dei rapporti di lavoro che costituiscono la fonte dei predetti sgravi, non muta, anche a seguito del trasferimento d'azienda, né la condizione soggettiva dei lavoratori occupati, né la tipologia contrattuale adottata al momento dell'assunzione.
Lo sgravio contributivo del 100% potrà essere, tuttavia, garantito al cessionario sempreché seguiti ad operare nei territori del mezzogiorno di cui al D.P.R. n. 218/1978, oppure rientri nel novero delle imprese artigiane, come già richiesto al cedente. In tale ipotesi, infatti, la ratio legis non è soltanto quella di agevolare l'inserimento lavorativo dei soggetti da lungo tempo disoccupati, ma anche di sostenere, favorire e creare nuova occupazione nelle imprese effettivamente operanti nel mezzogiorno o nel settore dell'artigianato.

Collocamento obbligatorio (L. n. 68/1999) e trasferimento di azienda

interpello n. 30 del 9 agosto 2011

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.68/1999; D.P.R. n. 333/2000

- Corretta interpretazione dell'art. 3, comma 2, L. n.68/1999, avente ad oggetto l'obbligo di assunzione di persone diversamente abili, gravante sui datori di lavoro privati con organico aziendale da 15 a 35 dipendenti.
- Se la disposizione normativa di cui sopra possa trovare applicazione anche nell'ipotesi in cui la soglia dimensionale dei 15 dipendenti venga superata per effetto di operazioni societarie poste in essere ai sensi dell'art. 2112 c.c., quali ad esempio trasferimento, cessione di ramo d'azienda, fusione, ecc. L'interpellante, con riferimento alla normativa in esame, solleva altresì la problematica concernente la possibilità di considerare nuove assunzioni le eventuali trasformazioni dei contratti di apprendistato e a termine in contratti a tempo indeterminato, anteriormente alla data della trasformazione dell'assetto societario.

Tra le ipotesi da ultimo enucleate, non appare rientrare quella concernente il mutamento dell'assetto occupazionale conseguente ad una delle operazioni societarie di cui all'art. 2112 c.c. Si allude al passaggio di personale derivante dal trasferimento d'azienda, cessione o fusione, da cui scaturisce il mutamento nella titolarità dell'attività economica organizzata. Sebbene nelle trasformazioni societarie indicate, il rapporto di lavoro continui con il cessionario/datore di lavoro ed il prestatore conservi tutti i diritti ad esso collegati, in capo al nuovo datore si realizza un sostanziale ampliamento della base occupazionale, cui è necessario, pertanto, riferirsi ai fini della corretta determinazione della quota di riserva. In linea con le argomentazioni innanzi sostenute, la fattispecie prospettata sembrerebbe, dunque, rientrare nell'ambito delle c.d. Nuove assunzioni, richiamate dall'art. 3, comma 2, della legge menzionata. Il datore di lavoro/cessionario dovrà, quindi, per l'assunzione di personale con disabilità, tenere in considerazione il nuovo assetto occupazionale ai fini della esatta individuazione della base di computo. Con riferimento al predetto obbligo fermo restando, da parte dell'impresa, l'invio del prospetto informativo annuale entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello in cui si concretizza il mutamento della base occupazionale, sembrerebbe poter trovare applicazione il regime graduale, previsto dall'art. 2, comma 2, D.P.R. n. 333/2000. Ai sensi di quest'ultima disposizione, i datori di lavoro privati (…) che effettuano una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero di dipendenti in servizio, sono tenuti ad assumere un lavoratore disabile entro i 12 mesi successivi a partire dalla data in cui si effettua la predetta assunzione…. In risposta al secondo quesito si ribadisce, infine, che rientrano nell'ambito delle nuove assunzioni le eventuali trasformazioni dei contratti di apprendistato e a termine in contratto a tempo indeterminato avvenute antecedentemente ai mutamenti del contesto societario.

Crisi aziendale, trasferimento d'azienda e derogabilità art. 2112

interpello n. 32 del 17 dicembre 2014

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

art. 2112 c.c.; L. n. 675/1977; D.Lgs. n. 270/1999; L. n. 428/1990

- Corretta interpretazione dell'art. 47, comma 4 bis e 5, della L. n. 428/1990.
- Se le condizioni previste dalla predetta disposizione per la derogabilità all'art. 2112 c.c., possano trovare applicazione anche alle fattispecie di società in stato di crisi aziendale non rientranti nel campo di applicazione della CIGS, che abbiano fruito per oltre un anno del trattamento di integrazione salariale straordinaria in deroga con sospensione del personale a zero ore e/o per le quali sia stata accertata la condizione di insolvenza sia dal ministero dell'economia o da un tribunale sezione fallimentare, pur non essendo ammissibile ad una procedura concorsuale per carenza della condizione di ammissibilità soggettiva di impresa commerciale.

Va ricordato che l'art. 47 citato disciplina anzitutto la procedura legata ad un trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. In cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, introducendo degli obblighi di informazione e di esame congiunto con le rappresentanze sindacali. Ai commi 4 bis e 5 la disposizione stabilisce inoltre:
- una derogabilità ai contenuti dell'art. 2112 c.c., nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, qualora il trasferimento riguardi aziende che versano in particolari condizioni (aziende delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale ai sensi dell'art. 2, comma 5 lett. C), della L. n. 675/1977; per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del D.Lgs. n. 270/1999, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività; per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo; per le quali vi sia stata l'omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti);
- la non applicazione dello stesso art. 2112 c.c. Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore (…).
L'istanza di interpello presentata è dunque volta ad ottenere un chiarimento sulla applicabilità della disciplina in questione anche in relazione ad imprese che versino in condizioni del tutto analoghe a quelle appena descritte – in quanto destinatarie, per lunghi periodi, di trattamenti di integrazione salariale sia pur in deroga o dichiarate insolventi con provvedimenti adottati dal ministero dell'economia o dalla sezione fallimentare di un tribunale – ma alle quali non siano applicabili le disposizioni in materia di procedure concorsuali in quanto imprese non commerciali.
Con riferimento a tali ipotesi va rilevato come il legislatore, nell'art. 47 della L. n. 428/1990, abbia voluto introdurre una possibile deroga alle disposizioni di cui all'art. 2112 c.c. – come noto volto principalmente al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda – con lo specifico fine, ribadito ai commi

4 bis e 5, di un mantenimento di (almeno parte) dei livelli occupazioni in relazione a situazioni di crisi aziendale difficilmente recuperabili. Tali situazioni sono dunque esplicitate dal legislatore attraverso un riferimento a fattispecie già normate e certificate ossia fattispecie per quali, ad esempio, sia stato accertato lo stato di crisi aziendale ai sensi dell'art. 2, comma 5 lett. C), della L. n. 675/1977 o per le quali intervenga una procedura concorsuale.
Tuttavia, nell'interpretare il complessivo quadro normativo, non può non evidenziarsi il rilievo che assume, da un lato, l'intento del mantenimento di standard occupazionali e, dall'altro, la semplice esigenza di ancorare lo stato di crisi ad un riconoscimento che, nello specifico, avviene da parte del mef o di un tribunale.
In ragione di quanto sopra è dunque possibile concludere nel senso che, qualora le imprese in questione versino inequivocabilmente – in quanto accertato da una pubblica autorità – in stato di crisi e, attraverso lo strumento del trasferimento d'azienda, possano mantenere, almeno parzialmente, il proprio standard occupazionale, possa trovare applicazione la disposizione citata di cui all'art. 47, commi 4 bis e 5, della L. n. 428/1990 concernenti la derogabilità all'art. 2112 c.c

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Commissione di certificazione dei contratti di lavoro

Nota n. 3149 del 22 dicembre 2005

Provincia di Udine - area politiche sociali lavoro e collocamento

D.M. 21 luglio 2004; D.Lgs. n. 276/2003.

- Composizione della commissione di certificazione dei contratti di lavoro da costiT.U.I.R.si presso la provincia ai sensi dell'art. 76, co. 1 lett. B), del D.Lgs. n. 276/2003 e del D.M. 21 luglio 2004.
- Conseguenze del rifiuto opposto dalle organizzazioni sindacali, comparativamente più rappresentative a livello provinciale, di designare due rappresentanti sindacali che l'art. 1, co. 3 del d. M. Cit. Comprende tra i membri della commissione di certificazione presso la provincia.

L'esame della fattispecie si incentra su due aspetti, e cioè la possibilità di costituire la commissione anche in assenza dei due rappresentanti sindacali richiesti e non designati, nonché, in subordine, la possibilità di richiedere la designazione ad altre organizzazioni sindacali prive del carattere di maggiore rappresentatività comparata.

La commissione di certificazione prevista e disciplinata nell'ambito della normativa suindicata è organo collegiale di natura tecnica, ovvero un organo composto prevalentemente da più persone dotate di diverse professionalità ed esperienze che deliberano unitariamente. Ai sensi degli artt. 3 e 4 del D.M. Cit., invero, la commissione verifica la correttezza del contratto scelto dalle parti, propone eventualmente modifiche ed integrazioni, espleta l'audizione delle parti, presta consulenza e assistenza. L'attività svolta dalla commissione, pertanto, è essenzialmente di natura valutativa, finalizzata ad apprezzare comparativamente gli interessi contrapposti delle parti, datore di lavoro e lavoratore. Ed in questo contesto collegiale si spiega la scelta del legislatore di collocare due rappresentanti sindacali, quali garanti della tutela degli interessi dei lavoratori.

Già sulla base della natura e dell'attività della commissione, dunque, si può ritenere essenziale la presenza dei due rappresentanti sindacali, quali membri di diritto, ai fini della legale costituzione della commissione medesima. In mancanza, si sarebbe in presenza di una composizione irregolare dell'organo collegiale, viziato per mancanza di un elemento soggettivo. Sotto il profilo strutturale, infatti, deve osservarsi che la struttura della commissione è a composizione rigida, composta cioè da un numero fisso di persone che, peraltro, rivestono tra loro una posizione paritaria.

A conferma dell'impossibilità di costituire la commissione in assenza di alcuni dei membri previsti dalla legge, sovvengono il comma 5 dell'art. 1 del D. M. Cit., laddove precisa espressamente che ai fini della validità della seduta è necessaria la presenza dei membri di cui al precedente comma 3, tra i quali sono per l'appunto ricompresi i due rappresentanti sindacali, nonché il comma 4 dell'art. 6 del d. M. Cit., laddove stabilisce che l'atto di certificazione viene sottoscritto, ai fini della validità, dai componenti di diritto della commissione.

Le norme da ultimo citate attengono a due momenti fondamentali dell'attività della commissione, l'uno, preliminare al funzionamento della commissione, relativo all'instaurazione della seduta, valida soltanto con la partecipazione di tutti i componenti, l'altro relativo alla validità del provvedimento amministrativo risultante dall'attività di certificazione svolta. In entrambi i casi la norma esige, rispettivamente, la presenza e la sottoscrizione dei membri di cui la commissione deve essere composta per legge.

Da ciò emerge che da una costituzione difettosa della commissione deriverebbero necessariamente ulteriori violazioni di quelle norme che disciplinano le fasi successive, di funzionamento e di conclusione del procedimento di certificazione.

Per quanto riguarda, inoltre, la possibilità di consentire ad altre organizzazioni sindacali, prive del carattere di maggiore rappresentatività comparata, di rivestire il ruolo di membri di commissione di certificazione, deve

osservarsi anzitutto che l'art. 1 co. 3 del d. M. Cit. Richiede espressamente il predetto requisito di rappresentatività, con ciò eliminando la possibilità di una diversa lettura interpretativa. La selezione operata dalla norma, peraltro, risponde all'esigenza di assicurare - nell'ambito di un istituto con il quale le parti si affidano alla competenza tecnica e alle funzioni di garanzia proprie della commissione ai fini di una legittima instaurazione, per forma e contenuto, del rapporto di lavoro – la partecipazione di soggetti sindacali particolarmente esperti dei problemi occupazionali. La maggiore rappresentatività è generalmente desunta, infatti, dal numero degli iscritti, dall'attività di negoziazione svolta, dall'estensione nelle diverse categorie di lavoratori e nei diversi settori produttivi, nonché dalla presenza a livello territoriale; indici rivelatori di una larga conoscenza dei diritti dei lavoratori che rende capaci le associazioni stesse di partecipare alla procedura di valutazione operata in seno alla commissione.
A riguardo, non sembra estraneo il richiamo alla nota del ministero del lavoro 29 luglio 2005, con la quale si nega agli enti bilaterali atipici, ovvero quelli costituiti da associazioni prive del carattere della maggiore rappresentatività comparata, l'esercizio delle prerogative proprie degli enti bilaterali tipici, tra le quali è compresa la certificazione dei contratti di lavoro.
In conclusione, appare evidente che la provincia può procedere alla legittima costituzione della commissione di certificazione dei contratti di lavoro solo dopo aver previamente provveduto alla composizione della stessa con tutti i membri previsti dall'art. 1 co. 3 del D.M. 21 luglio 2004, emanato ai sensi dell'art. 76 co. 1 lett. B) dell'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003.

Certificazione del rapporto di somministrazione

interpello n. 81 del 22 dicembre 2009

Università degli studi di Modena e Reggio Emilia - centro studi internazionali e comparati Marco Biagi

D.Lgs. n. 276/2003 D.Lgs. n. 251/2004

Certificazione del rapporto di somministrazione di lavoro ai sensi degli artt. 75 e ss. Del D.Lgs. n. 276/2003.

Per quanto attiene la somministrazione di lavoro, va innanzitutto ricordato che tale fattispecie negoziale è costituita da un contratto di lavoro (tra somministratore e lavoratore), regolato dalla normativa vigente e da un contratto commerciale (tra il somministratore e l'utilizzatore), regolato propriamente dal D.Lgs. n. 276/2003. Fermo restando la certificabilità del rapporto fra agenzia per il lavoro e lavoratore, potendo essere certificato ogni tipo di contratto di lavoro in virtù delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 251/2004, si ritiene che lo stesso possa valere anche per il contratto commerciale fra somministratore e utilizzatore. Deve, infatti, essere considerato che la somministrazione di lavoro si realizza, di fatto, attraverso un evidente collegamento negoziale tra i due contratti (contratto di lavoro e contratto commerciale fra agenzia e utilizzatore) singolarmente considerati. Conseguentemente, trattandosi di una unica fattispecie relativa a un contratto di lavoro a formazione progressiva e struttura complessa (in tal senso la cassazione con sentenza n. 3020 del 27/02/2003 chiarisce che la somministrazione è una fattispecie caratterizzata da due autonomi negozi ontologicamente fra loro collegati che danno luogo ad un rapporto indivisibile trilaterale), sembra potersi argomentare che anche per la somministrazione di lavoro, complessivamente intesa, si versi in una delle ipotesi che rientrano nell'ambito di applicazione dell'istituto secondo quanto previsto dall'art. 75 del D.Lgs. n. 276/2003 in virtù del quale [a]l fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione del contratto. Non pare osti alla certificabilità della somministrazione il rilevo che il contratto fra agenzia ed utilizzatore sia un contratto di tipo commerciale e non un contratto di lavoro. Come sopra detto, infatti, l'art. 84 del medesimo D.Lgs. n. 276/2003 consente espressamente il ricorso all'istituto della certificazione per il contratto di appalto, da intendersi quale ipotesi di contratto commerciale. Deve, quindi, ritenersi che tale disposizione già presuppone la possibilità di ricorrere all'istituto della certificazione del contratto di somministrazione. Si precisa comunque che la procedura di certificazione del contratto (commerciale) di somministrazione non costituisce un valido accertamento della sussistenza dei presupposti soggettivi per operare. In tal senso, infatti, è utile ricordare che la sussistenza di tali requisiti è riscontrabile in virtù dell'iscrizione dell'agenzia all'albo di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e che, quindi, non trova alcuna giustificazione, limitatamente a questo profilo, il ricorso alla certificazione del contratto. Tra l'altro, nel caso di agenzie stabilite in un paese comunitari straniero, la verifica dei requisiti soggettivi dipende dal provvedimento autorizzatorio dello stato di appartenenza e dal giudizio di equivalenza dei requisisti richiesti da tale stato con quelli previsti dall'ordinamento italiano, accertamento, questo, che esula dai compiti attribuiti dall'ordinamento alle commissioni di certificazione.

Conciliazione presso le commissioni di certificazione costituite presso le università

interpello n. 34 del 9 agosto 2011

Università degli studi - Roma tre

D.Lgs. n. 276/2003; L. n. 183/2010

- Corretta interpretazione della disposizione di cui all'art. 31, comma 13, L. n. 183/2010, con particolare riferimento alla modalità di svolgimento delle conciliazioni presso le commissioni di certificazione costituite presso le università.
- Se la conciliazione che il citato art. 31 affidata alle commissioni di certificazione universitarie: - può prevedere una procedura diversa da quella stabilita dall'art. 410 c.p.c. Per il tentativo di conciliazione esperito presso le direzioni provinciali del lavoro; - è sottoposta agli stessi criteri di competenza territoriale previsti dal legislatore per l'attività di certificazione. In particolare, si chiede se sia corretto ritenere che i medesimi criteri di cui agli artt. 76 e 77, D.Lgs. n. 276/2003, siano validi anche ai fini della funzione conciliativa svolta da tali commissioni.

L'espresso richiamo della citata norma all'art. 410 c.p.c. Sembra riferirsi anzitutto alle materie che possono essere oggetto del tentativo di conciliazione (e, dunque, i rapporti di cui all'art 409 c.p.c.) Ed agli effetti interruttivi e sospensivi che la presentazione della domanda di conciliazione produce sulla decorrenza dei termini di prescrizione e di decadenza. Non può inoltre escludersi che il richiamo all'art. 410 c.p.c. Determini altresì l'estensione alle commissioni universitari delle modalità operative che le commissioni di conciliazione operanti presso le direzioni provinciali del lavoro sono tenute a seguire. Più in particolare sembra potersi sostenere che alle conciliazioni svolte presso commissioni di certificazione costituite presso le università si applichi, ad esempio, la normativa concernente i termini previsti per il deposito di eventuali memorie (cfr. Art. 31, comma 7, l. Cit.), con esclusione invece della disciplina di carattere strutturale, concernente ad esempio la composizione della commissione (cfr. Art 31, comma 3, L. n. 183/2010), la quale non può non avere una specificità legata al diverso contesto in cui le stessa opera. La scelta del legislatore di demandare anche alle commissioni di certificazione universitarie la possibilità di svolgere tentativi di conciliazione non può infatti prescindere dalla necessaria uniformità di procedure tra i diversi organismi abilitati a conciliare, uniformità che si traduce in una maggior semplificazione a vantaggio di chi intende esperire un tentativo di conciliazione.

Diverse argomentazioni devono invece sostenersi con riferimento al secondo quesito, concernente eventuali limiti di competenza territoriale per le commissioni di certificazioni universitarie, limiti del resto non previsti dal legislatore. Sul punto occorre peraltro ricordare che l'art. 76, D.Lgs. n. 276/2003 dispone espressamente che le parti stesse devono rivolgersi alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore esclusivamente nell'ipotesi in cui si intenda dare avvio alla procedura di certificazione presso le commissioni di cui all'art. 76, comma 1, lettera b) e, pertanto, esclusivamente laddove ci si rivolga alle commissioni abilitate alla certificazione istituite presso le direzioni provinciali e le province. Ne consegue che, laddove le parti si rivolgano alle commissioni istituite presso le università al fine di esperire il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. – così come per la procedura di certificazione dei contratti – non si è tenuti al rispetto di particolari limiti territoriali.

Composizione organismi di certificazione costituiti presso fondazione universitaria

interpello n. 05 del 24 febbraio 2012

Università degli studi di Roma Tor Vergata

D.P.R. n. 382/1980, D.Lgs. n. 276/2003

Composizione della commissione di certificazione, *ex* art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003, costituita presso una fondazione, appartenente all'università. In particolare si chiede se della medesima commissione possano far parte professori e ricercatori di diritto del lavoro collocati, ai sensi dell'art. 11 del D.P.R. n. 382/1980, nel regime di impegno a tempo definito, ovvero esclusivamente in regime di impegno a tempo pieno.

Occorre evidenziare che il disposto normativo, pur privilegiando la categoria dei docenti di ruolo a tempo pieno, come membri di organismi (anche) di certificazione, non esclude tuttavia espressamente la possibilità anche per i docenti a tempo definito di far parte degli stessi.
Si precisa comunque che per l'iscrizione e l'operatività delle commissioni in questione appare indispensabile la presenza di almeno un docente di ruolo a tempo pieno che, avendo attivato almeno un contratto di collaborazione ai sensi dell'art. 66 del D.P.R. n. 382/1980, possa assumere le funzioni di presidente della commissione e sottoscrivere la relativa istanza di iscrizione all'albo. Vale la pena sottolineare in tale sede l'opportunità, se non la necessità, che sia il presidente che i membri delle commissioni di certificazione facciano parte di una sola commissione, restando incompatibile la contemporanea presenza della stessa persona in più organismi di certificazione, fatta evidentemente salva l'ipotesi della commissione unitaria costituita ai sensi dell'art. 76, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003

Composizione organismi certificazione

interpello n. 33 del 19 ottobre 2012

Università Degli Studi Di Roma Tor Vergata

D.P.R. n. 382/1980; D.Lgs. n. 276/2003

corretta composizione delle commissioni di certificazione, *ex* art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003, istituite presso le università ovvero presso le fondazioni universitarie, con particolare riferimento alla possibilità di avvalersi esclusivamente di docenti di diritto del lavoro collocati, ai sensi dell'art. 11 del D.P.R. n. 382/1980, in regime di impegno a tempo definito.

Pur ribadendo il contenuto dell'interpello n. 5/2012, si ritiene utile precisare che, laddove nell'organico universitario non siano presenti docenti a tempo pieno di diritto del lavoro, sia sempre possibile che le citate commissioni siano composte totalmente da docenti di diritto del lavoro collocati, ai sensi dell'art. 11 del D.P.R. n. 382/1980, in regime di impegno a tempo definito.

Organismi di certificazione presso università / fondazioni universitarie

interpello n. 24 del 22 luglio 2013

Università degli studi di Modena e Reggio Emilia

D.Lgs. n. 276/2003

- Corretta composizione delle commissioni di certificazione costituite presso le università ai sensi degli artt.75 e ss. D.Lgs. n. 276/2003.
- Se sia o meno possibile, per un professore con contratto a tempo definito, assumere le funzioni di presidente della commissioni in sostituzione del presidente titolare dell'incarico qualora lo stesso sia impossibilitato o non più disponibile a ricoprire tale ruolo.

si ritiene possibile, esclusivamente nelle ipotesi di impossibilità o indisponibilità del docente a tempo pieno sopravvenuta alla nomina dello stesso in qualità di presidente della commissione, che un professore a tempo definito di diritto del lavoro assuma temporaneamente le funzioni di presidente, al fine di garantire il corretto funzionamento della commissione stessa, fermo restando l'obbligo di comunicare tempestivamente l'avvenuta nomina ed ogni successiva modificazione all'ufficio competente alla tenuta dell'albo delle commissioni di certificazione.

Assunzione obbligatoria presso p.a. e aziende private

Nota n. 658 del 24 maggio 2005

Centro per l'impiego della provincia di Udine

L. n. 482/1968;L. n. 68/1999; D.P.R. n. 333/2000; L. n. 284/2002;

Chiarimenti in materia di assunzioni obbligatorie presso le p.a. e le aziende private

Nella disciplina prevista dalla L. n. 482/1968, in materia di assunzione obbligatoria presso le p.a. E le aziende private, i lavoratori appartenenti alle ex "categorie protette," assunti a seguito di formale autorizzazione oppure di autorizzazione allo scorrimento ai sensi degli articoli 13 e 9 della citata legge, venivano computati nella quota di riserva relativa alle assunzioni obbligatorie. La L. n. 68/1999 ha abrogato la normativa di cui sopra tutelando solo la categoria dei disabili ma prevedendo, in attesa di una disciplina organica delle categorie equiparate, una aliquota a favore delle predette categorie nella misura dell'1% calcolata sulla base di computo. Ciò nonostante la L. n. 284/2002 all'art. 2, rubricato "disciplina transitoria in materia di collocamento obbligatorio," ha previsto che "fino all'entrata in vigore di una disciplina organica del diritto al lavoro dei soggetti di cui all'art. 18 della L. n. 68/1999, e comunque in via transitoria fino al 31 dicembre 2003, i datori di lavoro pubblici e privati computano nelle quote obbligatorie di riserva di cui alla citata legge tutti i lavoratori già occupati in base alla previgente normativa e mantenuti in servizio per effetto delle disposizione di cui alla L. n. 68/1999", anche oltre la percentuale dell'1% prevista dall'articolo 18 comma 1 della L. n. 68/1999. Tale disciplina transitoria non è però stata prorogata oltre la data del 31 dicembre 2003 e pertanto è venuta meno la possibilità per i datori di lavoro di computare nella quota di riserva i lavoratori di cui all'art. 18, comma 2, della L. n. 68/1999 (orfani, vedove, profughi ecc.) Assunti in base alla previgente normativa (L. n. 482/1968) e mantenuti in servizio per effetto delle disposizioni di cui alla medesima L. n. 68/1999. Come chiarito con Nota n. 257/01.14 Min. Lav., pertanto, i soggetti di cui all'art. 18, comma 2, della L. n. 68/1999 già in servizio presso il datore di lavoro sono esclusi dalla base di computo soltanto "nei limiti della percentuale ivi prevista" (1%), così come previsto dall'art. 3, comma 1, del D.P.R. n. 333/2000 e sono computati nella aliquota d'obbligo nella medesima misura dell'1%.

Scadenza del termine per la trasmissione prospetti informativi

Nota n. 3146 del 22 dicembre 2005

Ordine dei consulenti del lavoro di Torino

L. n. 68/1999; D.M. 22 novembre 1999

- Chiarimenti in ordine alla previsione di cui all'art. 9, comma 6, della L. n. 68/1999 che sancisce l'obbligo, per i datori di lavoro, di "…inviare agli uffici competenti un prospetto dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1.". Il termine per l'invio dei suddetti prospetti è fissato dall'art. 2, comma 1, del D.M. 22 novembre 1999, al 31 gennaio di ogni anno, senza ulteriori specificazioni.
- Se detto termine, qualora cadente di sabato, possa in tal caso intendersi prorogato di diritto al lunedì successivo.

In considerazione della circostanza che il predetto D.M. 22 novembre 1999, nel dettare i criteri relativi alla trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro, prevede che la stessa possa avvenire anche per via telematica (art. 2), si deve ritenere che, nel caso di specie, l'adempimento dell'obbligo imposto dalla legge fosse in ogni caso ragionevolmente possibile, nonostante la chiusura degli uffici istituzionalmente deputati alla ricezione dei prospetti informativi in questione.
Pertanto, nel caso di specie, si deve concludere che il termine del 31 gennaio, ultimo giorno utile per la trasmissione dei prospetti informativi relativi ai lavoratori disabili, anche se cadente di sabato, deve ritenersi perentorio e non ulteriormente prorogabile al giorno lavorativo immediatamente successivo.

Modalità di computo della quota di riserva per le c.d. Categorie protette

Nota n. 1065 del 27 giugno 2006

Unione Degli Industriali Della Provincia Di Imperia

L. n. 68/1999

Individuazione del termine di decorrenza delle modalità di computo della quota di riserva per le c.d. Categorie protette di cui all'art. 18, comma, 2 della L. n. 68/1999.

La decorrenza dei nuovi criteri di computabilità ed esclusione dei soggetti di cui all'art. 18, c. 2, della L. n. 68/1999, coincide con il 1 gennaio 2004.

Permessi mensili per assistenza disabili

Nota n. 3003 del 28 agosto 2006

Regione Liguria

L. n. 104/1992; L. n. 53/2000

- Se, sussistendo i requisiti oggettivi e soggettivi stabiliti dall'art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992, nel caso di lavoratore dipendente, il quale sia familiare entro il terzo grado di due persone disabili, tra loro conviventi, allo stesso possa essere riconosciuta la pluralità dei permessi per entrambi i soggetti;
- Se la concessione di tale pluralità di permessi sia condizionata alla effettiva verifica che la presenza del dipendente sia disgiuntamente necessaria per l'assistenza dei due soggetti;
- Se il requisito della necessità di assistenza disgiunta debba intendersi quale necessità che i due soggetti siano assistiti in tempi e secondo modalità diverse;
- Se, in tali casi l'amministrazione possa o debba richiedere la certificazione delle circostanze che giustificano la necessità dell'assistenza disgiunta dei soggetti.

I permessi disgiunti sono possibili solo nel caso in cui le cure siano esclusive e continue per ciascun soggetto assistito.

1. E' stata fornita risposta nella circolare della funzione pubblica 30 ottobre 1995 n. 20, nella circolare 31 ottobre 1996 n. 211 dell'INPS e nella circolare del ministero del lavoro n. 59/1996, che fanno proprio il contenuto del parere n. 785/95 del consiglio di stato: "la commisurazione del beneficio da parte del legislatore all'esigenza di assistenza di una persona in tali condizioni comporta che quando le persone da assistere siano più di una, debbano essere riconosciuti, pure allo stesso lavoratore, una pluralità di permessi"; "il cumulo dei benefici non potrà essere riconosciuto quando altre persone possano fornire l'assistenza o quando lo stesso lavoratore possa, per la natura dell'handicap, sopperire congiuntamente alle necessità assistenziali nel corso dello stesso periodo. Quando invece la presenza del lavoratore sia disgiuntamente necessaria per l'assistenza di più persone con handicap, il cumulo dei permessi deve ritenersi garantito dalla citata norma [i.e. Art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992]". Per quanto riguarda il quesito sub c), viste le considerazioni sopra riportate ed in virtù del combinato disposto degli artt. 33, comma 3, della L. n. 104/1992 e 20 della L. n. 53/2000, l'assistenza può intendersi "disgiunta" quando la prestazione nei confronti di due o più soggetti portatori di handicap può assicurarsi solo con modalità ed in tempi diversi, richiedendosi che l'assistenza sia contemporaneamente esclusiva e continua per ciascuno degli assistiti. Al fine di chiarire il significato da attribuire alla continuità ed esclusività dell'assistenza, si ritengono utili le osservazioni fornite dall'INPS, che con circolare n. 133/2000 ha specificato quando ricorrano tali requisiti: "la continuità consiste nell'effettiva assistenza del soggetto handicappato, per le sue necessità quotidiane, da parte del lavoratore, genitore o parente del soggetto stesso, per il quale vengono richiesti i giorni di permesso. Pertanto la continuità di assistenza non è individuabile nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni, lontananza da considerare non necessariamente in senso spaziale, ma anche soltanto semplicemente temporale () la esclusività va intesa nel senso che il lavoratore richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona handicappata: la esclusività stessa non può perciò considerarsi realizzata quando il soggetto handicappato non convivente con il lavoratore richiedente, risulta convivere, a sua

volta, in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano dei permessi per questo stesso handicappato, ovvero soggetti non lavoratori in grado di assisterlo". Alla luce di quanto sopra, quindi, si ha assistenza "disgiunta" quando ricorrono i seguenti requisiti essenziali: 1) la particolare natura dell'handicap tale da richiedere l'assistenza continua ed esclusiva; 2) l'assenza di altri soggetti che possano accudire il disabile; 3) la conseguente necessità di assistere i disabili con modalità ed in tempi diversi.

2. Pertanto, ed in risposta ai quesiti sub b) e d), per riconoscere il cumulo dei permessi si ritiene necessario procedere alla verifica delle richiamate condizioni che impongono l'assistenza disgiunta. In tal senso, appare opportuno prevedere l'onere, per il richiedente: 1) di presentare tante domande quanti sono i soggetti per i quali si chiedono i permessi; 2) di allegare alla domanda idonea certificazione relativa alla particolare natura dell'handicap, accompagnata da dichiarazione di responsabilità circa la sussistenza delle suddette circostanze che giustificano la necessità di assistenza disgiunta (dichiarazione da cui risulti che il richiedente non è in grado, per la natura dell'handicap, di fornire l'assistenza fruendo di soli 3 giorni di permesso; che nessun'altra persona può prestare assistenza all'altro soggetto handicappato; che nessun altro fruisce a sua volta di permessi per l'assistenza all'altro soggetto; che i soggetti per i quali si richiede il permesso non svolgono attività lavorativa [e quindi non hanno diritto ad usufruire a loro volta di permesso in qualità di lavoratori portatori di handicap]).

Fruizione dei tre giorni di permesso mensili retribuiti

Nota n. 4577 del 10 ottobre 2006

A.v.i.a. (assistenti di volo italiani associati)

L. n. 104/1992

- Interpretazione dell'art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992, con riferimento a quanto in proposito chiarito dall'INPS con la circolare n. 128/2003 e n. 133/2000
- Fruizione dei tre giorni di permesso mensili retribuiti ed il concetto di continuità dell'assistenza

Atteso che il personale navigante dispone di facilitazioni illimitate sui voli nazionali che consentono loro di far ritorno presso la propria abitazione e che con circa un'ora di volo è possibile raggiungere qualsiasi località nazionale, configurerebbe una lesione del principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 della costituzione escludere il personale navigante dalla fruizione di tali permessi personali.

Assistenza a familiare con handicap non convivente

Nota n. 4582 del 10 ottobre 2006

Comune di Selvazzano Dentro (Pd)

L. n. 104/1992

Accertamento dei casi di impossibilità di assistere la persona con handicap da parte del familiare non lavoratore, al fine del riconoscimento delle agevolazioni previste dalla L. n. 104/1992 al lavoratore che sia genitore o parente o affine entro il 3° grado, convivente o meno con la persona handicappata

Per attestare l'impossibilità della persona ultrasettantenne di prestare assistenza al soggetto con handicap, non solo può prescindersi dalla complessa procedura di valutazione medico legale di cui alla L. n. 104/1992, ma è altresì sufficiente dimostrare che la persona anziana anzidetta sia affetta da una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta.

Indennizzo dei permessi per lavoratori disabili e soggetti erogatori

interpello n. 03 del 8 gennaio 2007

Collegio dei ragionieri del Friuli Venezia Giulia

L. n. 379/1955; D.P.R. n. 797/1955; D.P.R. n. 68/1986; L. n. 274/1991;

- Correttezza della assimilazione operata dall'INPS per quanto concerne le modalità di indennizzo dei permessi per handicap ai permessi per allattamento ed
- Eventuale possibilità per il collegio di ottenere la copertura dei permessi per handicap corrisposti al dipendente

Tali indennità spettano solo ai lavoratori assicurati presso l'INPS per prestazioni economiche di maternità e beneficiari del congedo parentale, come già precisato nella circolare dello stesso istituto n. 80/1995 e sono corrisposte secondo le modalità previste per l'erogazione dei trattamenti economici di maternità, ossia sono anticipate dal datore di lavoro privato e portate a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'istituto assicuratore. Quindi, l'assimilazione operata dall'INPS in ordine alle modalità di indennizzo dei permessi per lavoratori disabili ai permessi per maternità è corretta. In ordine alla possibilità dei collegi e ordini professionali di ottenere il rimborso delle somme corrisposte a titolo di permessi retribuiti si osserva quanto segue. L'art. 3, primo comma, D.P.R. n. 68/1986 ha classificato tra gli enti pubblici non economici gli ordini e i collegi professionali, le relative federazioni ed i consigli e i collegi nazionali. Per effetto di tale disposizione, che ha esplicitamente riconosciuto la natura giuridica pubblica dei suindicati datori di lavoro, deve ritenersi abrogato il D.M. 11 febbraio 1956 con il quale il ministero del lavoro aveva disposto l'aggregazione degli ordini e collegi di cui sopra al settore commercio, professioni ed arte della cassa unica per gli assegni familiari ai sensi dell'art. 34 D.P.R. n. 797/1955 quali datori di lavoro privati. A seguito della nuova classificazione, il personale dipendente degli ordini e collegi professionali è obbligatoriamente iscritto all'inpdap, ad eccezione di quello già dipendente all'atto della trasformazione in ente pubblico, il quale mantiene l'iscrizione alla gestione previdenziale INPS a seguito dell'eventuale esercizio del diritto di opzione di cui al combinato disposto dell'art. 39 della L. n. 379/1955 e dell'art. 5, comma 7, della L. n. 274/1991. Occorre sottolineare, tuttavia, che l'iscrizione alla gestione previdenziale INPS rileva al solo fine delle prestazioni previdenziali dovute dall'istituto e non anche delle prestazioni assistenziali; invero, il personale dipendente dei collegi e ordini professionali, attesa la natura pubblica dell'ente datore di lavoro, non è più assicurato presso l'INPS per le prestazioni economiche di maternità e, pertanto, nessuna prestazione assistenziale è dovuta dall'istituto previdenziale in questione.

Computabilità dei dipendenti appartenenti alle categorie protette

interpello n. 06 del 3 marzo 2008

Università Cattolica Del Sacro Cuore

L. n. 68/1999

Computabilità, nella quota di riserva relativa ai disabili (artt. 1 e 3 della L. n. 68/1999), dei dipendenti appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, L. n. 68/1999

La disciplina attualmente vigente è rinvenibile nel comma 1 del citato art. 11, ove si stabilisce che i lavoratori appartenenti alle categorie protette sono computabili nella quota di riserva, solo limitatamente alla percentuale di cui all'art. 18, comma 2, della L. n. 68/1999, vale a dire l'%. Peraltro, l'utilizzabilità della predetta percentuale a copertura della quota di riserva dei disabili presuppone che vi siano, in organico, categorie protette in misura superiore alla quota obbligatoria dell'1%. Tale ricostruzione, desumibile dalla circolare ministeriale in esame, pare coerente con lo spirito della normativa a tutela del diritto al lavoro dei disabili, in quanto consente di attribuire a questa categoria un trattamento differenziale di maggior favore rispetto a quello dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2. In particolare, così argomentando, si sottolinea la necessità che ciascuna delle due macrocategorie riceva tutela attraverso un proprio canale di assunzione caratterizzato da specifiche quote di riserva senza alcuna commistione o meglio concorrenzialità tra le due categorie. Il datore di lavoro applicherà le modalità ed i criteri di calcolo individuati dalla succitata nota ministeriale solo in presenza di soggetti appartenenti alle categorie protette assunti anteriormente al 18 gennaio 2000 (data di entrata in vigore della L. n. 68/1999) ed eccedenti l'aliquota obbligatoria dell'1%.

"Grave infermità" e concessione di tre giorni di permesso retribuito

interpello n. 16 del 10 giugno 2008

Federazione italiana servizi pubblici igiene ambientale

L. n. 53/2000; D.M. 26 marzo 1999; D.M. N. 278/2000

Significato e la portata dell'espressione grave infermità a cui fa riferimento l'art. 4, comma 1, della L. n. 53/2000, per la concessione di tre giorni di permesso retribuito.

In assenza di riferimenti legislativi che forniscano un elenco esaustivo delle patologie riconducibili al concetto di grave infermità – previsti esplicitamente solo con riferimento ai congedi per gravi motivi, di cui all'art. 4, comma 2, L. n. 53/2000, dal D.M. N. 278/2000 – si ritiene che il richiedente debba fornire all'ufficio di appartenenza una certificazione di accertamento clinico-diagnostico rilasciata dalla competente struttura medico-legale che potrà esprimere il proprio giudizio circa la natura dell'infermità, facendo riferimento alla documentazione sanitaria proveniente da strutture sanitarie pubbliche, in analogia alle disposizioni normative previste per altre ipotesi in cui sia necessaria una attestazione ufficiale di grave infermità (si veda, ad. Es., il D.M. 26 marzo 1999 – Ministero della Difesa).
Con successiva nota chiarificatrice del 25 novembre 2008, vengono ulteriori precisazioni all'istanza presentata con interpello pubblicato in data 10 giugno 2008 relativo al concetto di grave infermità *ex* art. 4 comma 1, L. n. 53/2000.

Collocamento obbligatorio e obbligo di riserva per gli istituti religiosi

interpello n. 31 del 8 agosto 2008

CGIL (confederazione generale italiana del lavoro)

D.P.R. n. 915/1978; L. n. 104/1992; L. n. 68/1999; D.C.P.M. 13 gennaio 2000 n. 91; D.Lgs. n. 81/2008;

Portata della disposizione di cui all'art. 2, comma 6, del D.P.R. n. 333/2000 (regolamento di esecuzione della L. n. 68/1999, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili) la quale prevede che per gli enti e le associazioni di arte e cultura e per gli istituti scolastici religiosi, che operano senza scopo di lucro, soggetti agli obblighi di assunzione, la quota di riserva per l'inserimento e l'integrazione dei soggetti di cui all'art. 1, comma 1 lett. A), L. n. 68/1999 si calcola, successivamente alla verifica della possibilità di collocamento mirato di cui all'art. 2 della L. n. 68/1999, sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative (art. 3, comma 3, L. n. 68/1999).

Con riguardo agli enti e alle associazioni di arte e cultura, nonché agli istituti scolastici religiosi, dovrà prendersi in considerazione, ai fini della quota di riserva, il personale, operaio o impiegatizio, il quale svolge tutti quei compiti e quelle funzioni preparatorie e serventi necessari al perseguimento dello scopo precipuo per il quale l'organismo è stato costituito.
Trattandosi, nel caso di specie, di una istituzione scolastica religiosa, appare dunque corretto il computo, ai fini del collocamento obbligatorio, del personale docente, con esclusione di quanti esercitano le funzioni di culto costituenti diretta ed immediata espressione delle finalità proprie dell'istituto religioso. Con ulteriore e diverso quesito, vengono inoltre chiesti chiarimenti in merito all'organo cui è demandato il compito di effettuare il giudizio di idoneità allo svolgimento delle mansioni di un lavoratore disabile. Al riguardo va chiarito che in via generale il datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1 lett. C) del D.Lgs. n. 81/2008, nell'affidare i compiti ai lavoratori, deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza. Si precisa tuttavia che il giudizio di idoneità alla mansione specifica cui adibire il lavoratore, in caso di mansioni soggette a sorveglianza sanitaria, è espresso dal medico competente sulla base delle risultanze delle visite mediche previste dalla stessa sorveglianza sanitaria, così come del resto disposto dall'art. 41, comma 6, del citato D.Lgs. n. 81/2008.
Diverso è invece il caso di un disabile assunto secondo le modalità del collocamento obbligatorio, per il quale, in costanza di rapporto di lavoro, si chieda di verificare se, in caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, le mansioni a lui affidate siano o meno compatibili con il proprio stato di salute. In tale ipotesi, invero, occorre richiamare l'art. 10 della L. n. 68/1999 e l'art. 1, comma 1, del D.C.P.M. 13 gennaio 2000 n. 91 che individuano, quale organo competente a svolgere i necessari accertamenti sanitari nei confronti degli invalidi civili di cui all'art. 1, comma 1 lett. A), l. 68/1999, la commissione di cui all'art. 4 della L. n. 104/1992, ossia la commissione medica collegiale istituita presso le aziende sanitarie locali integrata da un operatore sociale e da un esperto nelle patologie da esaminare. Detta commissione accerta, per l'appunto, le condizioni di disabilità che danno diritto ad accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili ed esercita, inoltre, le visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante di cui all'art. 1, comma 4, L. n. 68/1999.
È doveroso, infine, precisare che nei casi di invalidi del lavoro (art. 1, comma 1 lett. B, L. n. 68/1999) o di invalidi di guerra e per servizio (art. 1, comma 1 lett. D, L. n. 68/1999), il controllo della sussistenza e della permanenza dello stato invalidante è esercitato rispettivamente dall'INAIL (così come stabilito dalla circolare 10 luglio 2001

n. 66 di questo ministero) e dalle commissioni mediche ospedaliere di cui al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. n. 915/1978 e successive modifiche

Sospensione degli obblighi occupazionali ex lege 68/99 per le aziende bancarie

interpello n. 38 del 12 settembre 2008

Associazione bancaria italiana (abi)

L. n. 662/1996 ; L. n.68/1999

Possibilità della sospensione degli obblighi occupazionali *ex* art. 3, comma 5, della L. n.68/1999, oltre che per le ipotesi elencate dal legislatore in via generale, anche per le aziende bancarie che abbiano adottato il fondo di solidarietà di settore previsto dall'art. 2 comma 28, della L. n. 662/1996 , ritenuta l'analogia tra questo istituto e quello della cassa integrazione guadagni straordinaria:

Anche in assenza di esplicite previsioni normative per il settore creditizio, è possibile ritenere che le imprese che ricorrono all'intervento del fondo di cui all' art. 2, comma 28, della L. n. 662/1996 per situazioni di crisi, ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, hanno diritto alla sospensione degli obblighi occupazionali nei limiti di quanto previsto dall' art. 3 della L. n.68/1999.

Computabilità lavoratori disabili assunti al di fuori delle liste del collocamento obbligatorio

interpello n. 40 del 12 settembre 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.68/1999

Computabilità dei lavoratori disabili assunti al di fuori delle liste del collocamento obbligatorio ed alla conseguente possibilità di interrompere le procedure di avviamento obbligatorio eventualmente già avviate da parte dei servizi competenti, anche in mancanza di una convenzione ai sensi dell'art. 11 della L. n.68/1999:

Viene confermato l'orientamento già espresso con la circ. n. 66/2001, in merito alla possibilità di computare nella quota di riserva anche i lavoratori disabili assunti al di fuori delle procedure di collocamento obbligatorio ai quali sia stata riconosciuta un'invalidità civile non inferiore al 60% o un'invalidità derivante da infortunio sul lavoro o malattia professionale superiore al 33% e l'inabilità a svolgere le mansioni precedentemente assegnate (v. Risposta ad interpello n. 31/2008).
Si precisa che la computabilità dei lavoratori in possesso della certificazione attestante tale grado di invalidità non è subordinata alla preventiva iscrizione nelle liste del collocamento obbligatorio dei disabili, né alla stipula di una convenzione con i servizi competenti, ma deve essere semplicemente comunicata ai servizi competenti. Si precisa, inoltre, che qualora il dipendente abbia ottenuto la necessaria certificazione in costanza di rapporto di lavoro, non può considerarsi imputabile al datore di lavoro la scopertura venutasi a determinare nel lasso di tempo intercorso fra la richiesta di verifica dello stato invalidante ed il successivo accertamento sanitario.
Di conseguenza, qualora siano già in corso delle procedure di avviamento obbligatorio da parte dei servizi competenti, queste saranno sospese in attesa dell'esito dell'accertamento sanitario.
Detta sospensione, evidentemente, sarà solo parziale se il numero dei lavoratori per i quali venga richiesta la visita di controllo risulti inferiore a quello degli avviamenti in corso.
In caso di accertamento negativo circa la sussistenza del grado di invalidità utile ai fini del computo del lavoratore nella quota di riserva, tuttavia, anche al fine di evitare possibili manovre dilatorie, potrà valutarsi l'imputabilità al datore di lavoro della scopertura venutasi a determinare nel lasso di tempo intercorso fra la sospensione delle procedure di avviamento e l'accertamento medico. Ciò, in particolare, quando non sia stata effettivamente riscontrata alcuna invalidità ovvero sia stata riscontrata una percentuale di invalidità notevolmente e quindi prevedibilmente inferiore alla soglia utile ai fini del collocamento obbligatorio. In simili ipotesi, i servizi competenti ne daranno notizia alla Direzione Provinciale Del Lavoro, per le valutazioni di competenza sull'eventuale imputabilità al datore di lavoro dell'infruttuosa sospensione delle procedure di avviamento e sull'irrogazione delle conseguenti sanzioni amministrative. Resta salva, evidentemente, la possibilità di concordare con i servizi competenti una dilazione dell'obbligo, nell'ambito delle convenzioni previste dall'art. 11 della L. n.68/1999.

Permessi disabili in pendenza di CIGO

interpello n. 46 del 3 ottobre 2008

Fim CISL nazionale (federazione italiana metalmeccanici)

L. n. 104/1992

Se il diritto ai tre giorni mensili di permesso *ex* art 33, comma 3, L. n. 104/1992 subisca o meno una decurtazione proporzionale in pendenza di cassa integrazione guadagni ordinaria.

Per quanto concerne le modalità di riproporzionamento dei giorni di permesso, appare possibile rifarsi alla circ. INPS n. 128/2003, secondo cui per ogni 10 giorni di assistenza continuativa, spetta al richiedente un giorno di permesso *ex* L. n. 104/1992. L'applicazione del criterio in questione comporta pertanto che quando l'assistenza sia inferiore a 10 giorni continuativi non dà diritto a nessuna giornata o frazione di essa. Anche per i periodi superiori a 10 giorni (es. 19) ma inferiori a 20 spetterà un solo giorno di permesso.

Modalità assunzione soggetti riservatari *ex* art. 18, comma 2,L. n. 68/99

interpello n. 47 del 3 ottobre 2008

Consiglio Nazionale Dei Ragionieri E Periti Commerciali

L. n. 68/1999

Possibilità di assumere i soggetti riservatari di cui al comma 2, dell'art. 18, della L. n. 68/1999 anche attraverso la stipula di apposite convenzioni ai sensi dell'art. 11, della stessa L. n. 68/1999.

Le convenzioni *ex* art. 11 cit. Costituiscono strumenti d'inserimento mirato, riservati esclusivamente ai soggetti disabili. Infatti, la previsione normativa prevede che al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti (...) possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.
Ne consegue che l'istituto delle convenzioni *ex* art. 11, 12, 12 bis della L. n. 68/1999, rispondente alle specifiche esigenze d'inserimento graduale e personalizzato, può essere utilizzato ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione dei soli soggetti disabili, in senso stretto, ai sensi dell'art. 3 della stessa legge e pertanto non sembra possa essere utilizzato a fini diversi, quale l'assunzione dei soggetti indicati al comma 2, dell'art. 18, della L. n. 68/1999.

Interpretazione art. 9, comma 5 della L. n. 68/1999

interpello n. 23 del 20 marzo 2009

Unione province d'italia (UPI)

L. n. 68/1999; D.P.R. n. 246/1997

- Corretta interpretazione dell'art. 9, comma 5 della L. n. 68/1999.
- Se, ai fini della determinazione del punteggio della graduatoria formulata ai sensi del D.P.R. n. 246/1997, debba tenersi conto della posizione del lavoratore ricoperta e congelata al 31 dicembre dell'anno precedente, oppure i requisiti previsti dalla suddetta normativa devono essere posseduti al momento in cui il soggetto partecipa alla specifica occasione di lavoro.

Nell'eventualità in cui le regioni nulla dispongano in ordine alle modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria, si ritiene che il servizio competente, ricevute le candidature dei lavoratori interessati alla specifica occasione di lavoro, debba redigere l'apposita graduatoria dei disabili già iscritti negli elenchi di cui all'art. 8, comma 2, L. n. 68/1999 secondo il punteggio posseduto al 31 dicembre.

Computo funzionari degli uffici e dei servizi ai fini del collocamento dei disabili

interpello n. 24 del 20 marzo 2009

Associazione nazionale comuni italiani (anci)

L. n. 68/1999; D.Lgs. n. 267/2000

Computo dei funzionari responsabili degli uffici e dei servizi negli enti locali privi di personale con qualifica dirigenziale ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili ai sensi della L. n.68/1999.

In virtù del provvedimento che colloca i funzionari responsabili degli uffici e dei servizi nell'area dirigenziale, deve ritenersi corretta l'esclusione di tale personale dalla base di computo della quota di riserva ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili. Infatti l'art. 4 della L. n. 68/1999, recante i criteri di computo della quota di riserva, esclude dal novero dei soggetti computabili, tra l'altro, proprio i dirigenti, a cui vanno dunque equiparati i soggetti che, in virtù di tali specifici provvedimenti, svolgono le relative funzioni. Detta equiparazione, evidentemente, anche ai fini del collocamento obbligatorio, non può tuttavia prescindere dalle disposizioni del successivo art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, laddove si rinvia al regolamento degli uffici e dei servizi al fine di individuare i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere affidati gli incarichi e si prevede uno specifico trattamento economico da riservare ai soggetti in questione.

Prospetti informativi e applicazione sanzioni

interpello n. 26 del 20 marzo 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 68/1999; D.M. 22 novembre 1999; D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008);

- Individuazione della Direzione Provinciale Del Lavoro territorialmente competente per l'applicazione delle sanzioni previste dalla L. n. 68/1999, nell'ipotesi in cui l'impresa abbia più sedi dislocate sul territorio nazionale.
- Se la mancata indicazione delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili nel prospetto previsto dall'art. 9, comma 6, L. n. 68/1999 possa essere sanzionata ai sensi dell'art. 15, comma 4, L. n. 68/1999.

Riguardo al primo quesito, occorre evidenziare che tutte le imprese soggette alla disciplina sulle assunzioni obbligatorie devono effettuare periodicamente una ricognizione, sia dell'organico aziendale, sia del grado di copertura della quota d'obbligo. In particolare, ai sensi dell'art. 9, comma 6, della L. n. 68/1999, così come modificato dal D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), i datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della stessa L. n. 68/1999, sono tenuti ad inviare al competente servizio provinciale per l'impiego – nel caso in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale del datore tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva (cfr. Art. 40, comma 4, d.l. Cit.) – un dettagliato prospetto informativo attestante, fino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori disabili computabili nella quota di riserva, i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i soggetti disabili iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, nonché le ulteriori informazioni previste dall'art. 3 del D.M. 22 novembre 1999 (cfr. Lett. Circ. M.l.p.s. 16 febbraio 2000, prot. N. 346/m22). Va poi ricordato che questo ministero, con nota del 16 dicembre 2008, ha precisato che i datori di lavoro con unità produttive in più province della stessa regione o di regioni diverse, dovranno adempiere [all'obbligo di invio del prospetto] avvalendosi di un unico servizio informatico, inviando il prospetto informativo con le seguenti modalità: a) i datori di lavoro con sede legale in una regione ed unità produttive in più province della medesima regione inviano i prospetti informativi aziendali alla regione di appartenenza, secondo le modalità in uso; b) i datori di lavoro con sede legale in una regione ed unità produttive in province di regioni diverse inviano i prospetti informativi aziendali al ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali all'indirizzo www.lavoro.gov.it/co () tali prospetti verranno messi a disposizione delle regioni competenti per le successive attività gestionali derivanti dalla L. n. 68/1999. Ferma restando l'introduzione, sia a livello normativo che di prassi, dei meccanismi di semplificazioni citati, va comunque sottolineata la permanenza dell'obbligo di invio – presso il servizio informatico della regione o di questo ministero – delle informazioni relative alle singole province ove sono localizzate le unità produttive in cui è strutturata l'azienda (per il concetto di unità produttiva v. La citata nota del 16 dicembre 2008), nonché di un prospetto riepilogativo; ciò, evidentemente, salvo diverse disposizioni che potranno essere dettate dall'emanando decreto di cui all'art. 9, comma 6, della L. n. 68/1999. Sulla base delle informazioni desumibili dai prospetti inviati sarà possibile individuare presso quale Direzione Provinciale Del Lavoro si incardina la potestà sanzionatoria, legata all'ufficio territorialmente competente in base alla provincia in cui risulti la presenza di scoperture in capo all'azienda. Ne consegue che le regioni – destinatarie dei prospetti sia nelle ipotesi di cui alla lett. A) sia, per mezzo di questo ministero, nelle ipotesi di cui alla lett. B) – potranno provvedere, anche attraverso i servizi

provinciali di appartenenza, a comunicare alle competenti direzioni provinciali del lavoro eventuali violazioni della normativa ai fini della adozione dei relativi provvedimenti sanzionatori.

Per quanto concerne il secondo quesito relativo alle possibili conseguenze sanzionatorie in caso di mancata indicazione nel prospetto delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili, è opportuno richiamare innanzitutto l'art. 15, comma 1, della citata legge. La norma in questione individua, quale condotta illecita, il mancato adempimento agli obblighi di cui all'art. 9, comma 6, consistenti nell'invio di un prospetto informativo avente specifichi contenuti, tra i quali i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili. Tuttavia risulta sanzionato solamente il ritardato invio del prospetto informativo.

Pertanto, se è evidente che l'omessa indicazione nel prospetto di uno dei contenuti di cui all'art. 9, comma 6, non è soggetta alla sanzione di cui all'art. 15, comma 1, ciò non esclude che un invio incompleto possa comunque essere ricondotto alla fattispecie sanzionatoria di cui all'art. 15, comma 4, la quale punisce la generalità dei comportamenti, diversi dal ritardato invio del prospetto, che si concretizzano di fatto nella mancata copertura della quota di riserva per cause imputabili al datore di lavoro, ciò evidentemente in quelle ipotesi in cui il prospetto sia da considerarsi quale richiesta di avviamento in quanto risulti una scopertura in capo al datore di lavoro. In tali casi, pertanto, è possibile concludere affermando la punibilità ai sensi della richiamata disposizione del datore di lavoro che, pur ottemperando all'obbligo dell'invio del prospetto informativo, abbia trasmesso un prospetto talmente lacunoso e carente degli elementi essenziali da impedire nel singolo caso concreto la possibilità di un effettivo avviamento lavorativo del disabile. In tal senso l'indicazione, nel prospetto informativo, delle mansioni disponibili rappresenta un elemento che, nella generalità dei casi, risulta essenziale ai fini dell'inserimento mirato del disabile. Occorre tuttavia evidenziare la necessità, prima di ogni segnalazione alle direzioni provinciali del lavoro ai fini dell'adozione dei relativi provvedimenti sanzionatori, che i servizi competenti ed i datori di lavoro operino in un'ottica di massima collaborazione affinché possano essere oggetto di sanzione esclusivamente quei comportamenti evidentemente posti in essere al fine di ostacolare o rallentare le procedure di avviamento.

Tutori o amministratori di sostegno e permessi ex L. n. 104-1992

interpello n. 41 del 15 maggio 2009

Confederazione italiana sindacati lavoratori – CISL

L. n. 104/1992

Corretta interpretazione dell'art. 33, comma 7, della L. n. 104/1992 secondo il quale le disposizioni che disciplinano la concessione dei permessi per assistenza ai disabili gravi si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

Viene esclusa ogni indicazione volta ad ampliare il novero dei soggetti che possono fruire dei permessi per assistenza dei disabili gravi, ai sensi dell'art. 33 della L. n. 104/1992, escludendo pertanto da tali benefici i tutori o amministratori di sostegno di persone con handicap in situazione di gravità.

Coop sociali aventi oggetto plurimo- accertamento 30% soggetti svantaggiati

interpello n. 42 del 15 maggio 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.381/1991

Se nel caso di cooperative sociali ad oggetto plurimo il conteggio dei lavoratori subordinati e soci lavoratori di cooperativa per la determinazione della quota del 30% dei lavoratori disabili deve essere effettuato esclusivamente sui lavoratori subordinati e soci lavoratori di cooperativa operanti nella tipologia b oppure sul totale dei lavoratori e soci lavoratori della cooperativa sociale.

Ai fini della fruizione delle agevolazioni previste per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, si ritiene corretto calcolare la percentuale di lavoratori svantaggiati in rapporto al solo personale impiegato nell'attività di tipo b, escludendo invece il personale impiegato nell'attività socio-sanitaria ed educativa di tipo a, facendo riferimento alle due distinte posizioni contributive aperte all'INPS.

L. n.68/1999 sospensione obblighi occupazionali

interpello n. 44 del 15 maggio 2009

Federcasse

L. n. 662/1996 ; L. n.68/1999; D.M. n. 157/2000; Decreto Interministeriale n. 158/2000

- Corretta applicazione delle previsioni in tema di sospensione degli obblighi occupazionali *ex* art. 3, comma 5, L. n.68/1999.
- Se quanto rappresentato nell'interpello n. 38/2008, con il quale questa direzione si è espressa in merito alla possibilità della sospensione dell'obbligo di cui alla citata disposizione normativa, oltre che per le ipotesi espressamente previste dal legislatore, anche per le aziende bancarie che abbiano adottato il c.d. Fondo di solidarietà di settore di cui all'art. 28 della L. n. 662/1996 , possa valere anche con riferimento alle procedure di esubero di personale realizzate dalle aziende di credito cooperativo destinatarie del regolamento del fondo di cui al D.M. n. 157/2000.

Stante la riconosciuta possibilità a favore dell'abi di sospendere l'obbligo occupazionale *ex* art. 3, comma 5, L. n.68/1999 anche nelle ipotesi di procedure di esubero di personale realizzate dalle aziende di credito – ai sensi del regolamento del fondo di solidarietà di cui al Decreto Interministeriale n. 158/2000 – si ritiene che quanto argomentato ed espresso nell'interpello dell'abi n. 38/2008 possa valere anche per le procedure di esubero realizzate dalle aziende di credito cooperativo destinatarie del regolamento del fondo di cui al D.M. n. 157/2000. Si precisa che in ogni caso sono fatti salvi i limiti posti dal legislatore, già richiamati nel citato interpello n. 38/2008, rinvenibili nella disposizione normativa di cui all'art. 3, comma 5, L. n.68/1999 e meglio specificati in premessa. I limiti della suddetta sospensione sono quindi individuabili nella proporzionalità della durata degli interventi attuati dal fondo di solidarietà rispetto all'attività lavorativa effettivamente sospesa e ai lavoratori individuati in esubero, nonché nel suo ambito territoriale di applicazione, ambito questo da riferirsi alla singola provincia ove si sono verificati i processi e/o le situazioni di cui all'art. 2, comma 28, della L. n. 662/1996 .

Legge esclusioni dalla base occupazionale

interpello n. 57 del 10 luglio 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.68/1999; D.M. 24/04/2007

- Corretta interpretazione degli artt. 3 e 5, comma 2, della L. n.68/1999.
- Se i lavoratori occupati in aziende del settore terziario (servizi ambientali), addetti alla conduzione di mezzi pesanti, all'attività di espurgo di vasche biologiche e pozzetti stradali, nonché all'autotrasporto di combustibili, possano essere esclusi dal computo della base occupazionale, ai fini del calcolo della quota di riserva di cui all'art. 3 della suddetta legge.

I lavoratori svolgenti attività di trasporto o di autista nell'ambito di aziende appartenenti al settore terziario, ovvero non rientranti nel settore del trasporto, dell'autotrasporto, né tantomeno in quello dell'edilizia, debbano necessariamente essere compresi nel computo della base occupazionale ai fini della determinazione della quota *ex* art. 3. Ai fini della soluzione delle problematiche sollevate con il terzo quesito, concernente l'ipotesi di una azienda, avente un organico composto di oltre 50 dipendenti, articolata in micro negozi (da 2 a 4 dipendenti ciascuno), aventi sede in più province, si formulano le seguenti osservazioni.
Innanzitutto, si evidenzia che la L. n.68/1999 non contempla alcuna disposizione normativa concernente l'esclusione dal computo della base occupazionale, che sia giustificata dal numero esiguo di lavoratori occupati nelle singole unità produttive di cui si compone l'azienda.
Ciò in quanto, ai fini della determinazione della quota di riserva *ex* art. 3, occorre fare riferimento al personale occupato sul territorio a livello nazionale.
Si sottolinea, infine, che l'azienda in questione potrà effettuare la scelta delle province per l'assunzione obbligatoria di soggetti protetti, presentando a questo ministero richiesta di autorizzazione alla compensazione territoriale interregionale, la quale viene rilasciata sulla base dei criteri e delle modalità di cui al D.M. 24/04/2007, con particolare riguardo all'art. 1, lett. C).

L. N.68/1999 - invio prospetto informativo

interpello n. 65 del 31 luglio 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.68/1999

- Insorgenza dell'obbligo di presentazione del prospetto informativo dei lavoratori disabili, in applicazione della normativa vigente e con riferimento alla disposizioni dettate con circolare ministeriale emanata in data 16 dicembre 2008 e successiva nota integrativa del 21 gennaio 2009.
- Se il riferimento al numero dei dipendenti utile a far sorgere l'obbligo di presentazione del prospetto informativo debba intendersi riferito al numero di lavoratori rientranti nella base di computo o al numero complessivo dei lavoratori facenti parte dell'organico aziendale.

Sul piano della semplificazione si pone anche la previsione secondo cui tale adempimento non è dovuto qualora non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. Ciò che dunque rileva, per il legislatore, ai fini della sussistenza dell'obbligo di invio del prospetto, sono le modifiche della situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o, più direttamente, legate al computo della quota di riserva. Ne consegue che l'obbligo di invio del prospetto informativo, ai sensi della nuova previsione, non possa legarsi al numero complessivo dei lavoratori facenti parte dell'organico aziendale. Una diversa soluzione infatti comprometterebbe la reale portata semplificatrice dell'art. 40 citato, in quanto determinerebbe un obbligo di invio anche in presenza di mutamenti di organico che non abbiano alcun riflesso sul piano del collocamento obbligatorio.

Assunzione disabile con contratto di lavoro a tempo determinato

interpello n. 66 del 31 luglio 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 68/1999; D.Lgs. n. 368/2001

Possibilità di assumere, *ex* art 3 comma 1 lett. B), della L. n. 68/1999, con contratto a tempo determinato un lavoratore disabile in copertura di quota d'obbligo ed in quota nominativa, in assenza di convenzione di cui all'art 11 della stessa legge.

Si ritiene possibile consentire all'impresa di assumere un lavoratore disabile, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ai sensi e nel rispetto del D.Lgs. n. 368/2001. Per quanto riguarda tuttavia la copertura della quota di riserva, occorre segnalare che l'assunzione con contratto a tempo determinato potrebbe non consentire l'adempimento degli obblighi occupazionali, laddove la durata dello stesso contratto fosse inferiore a 9 mesi; ciò in quanto l'art. 4 della L. n. 68/1999 stabilisce che non sono computabili tra i dipendenti – e quindi, a fortiori, anche tra il personale da computarsi nella quota di riserva – i lavoratori occupati (…) con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi.

Congedo straordinario per assistenza disabili e periodo di sospensione dal lavoro

interpello n. 70 del 12 ottobre 2009

Direzione centrale prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS

L. n.863/1984; L. n.236/1993; D.Lgs. n. 151/2001

- Possibilità per il lavoratore di fruire del congedo straordinario previsto dall'art 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001, in un periodo di sospensione totale dell'attività lavorativa.
- Quale sia la retribuzione di riferimento per calcolare l'indennità prevista dalla medesima normativa nei casi di congedo straordinario usufruito in presenza delle seguenti ipotesi: 1) sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali (cig ad orario ridotto); 2) sospensione totale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali; 3) periodi di riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione a seguito di stipulazione di contratti di solidarietà *ex* art. 1,L. n. 863/1984; 4) periodi di riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione sulla base di contratti di solidarietà stipulati *ex* art. 5, comma 5, della L. n. 236/1993.

Dal contenuto delle disposizioni di legge indicate si evince che lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del richiedente il congedo costituisce presupposto indefettibile per ottenerne la fruizione. Va infatti rilevato che la sospensione totale del rapporto di lavoro – come nel caso di CIG a zero ore – consente già di adempiere alle funzioni di cura e assistenza in questione. In altri termini – ed in risposta al quesito sub 2 – in costanza di sospensione totale del rapporto di lavoro, non risulta possibile avanzare la richiesta di congedo, che appare invece ammissibile nell'ipotesi in cui la relativa domanda sia stata presentata prima che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendente in CIG a zero ore. Pertanto la presentazione della domanda di congedo prima di un periodo di cig, sia ridotta che a zero ore, consente al lavoratore di fruire del congedo straordinario con conseguente erogazione dell'indennità prevista dall'art 42 comma 5. Il lavoratore non sarà interessato dalla sospensione dell'attività lavorativa o dalla riduzione di orario per CIG e non percepirà il contributo integrativo previsto per la cig. Con riferimento al parametro retributivo utile sulla base del quale calcolare la misura dell'indennità prevista dall'art 42 cit., si ritiene di dover fare riferimento al principio, secondo cui l'indennità dell'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 deve essere parametrata sulla retribuzione corrisposta in funzione della effettiva prestazione lavorativa, così come del resto avviene anche nelle ipotesi di prestazione part-time (v. INPS circ. n. 64/2001). Nel caso di presentazione della domanda durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali (ipotesi sub 1), il lavoratore continua a percepire il trattamento di integrazione salariale per le ore di cig, unitamente all'indennità per il congedo straordinario *ex* art. 42, comma 5. Per quanto sopra premesso, si ritiene che la relativa indennità debba essere calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita al netto del trattamento integrativo. Analogamente, per quanto concerne la modalità di calcolo della indennità qualora l'azienda sottoscriva un contratto di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 della L. n.863/1984 o ai sensi dell'art. 5, comma 5, della L. n.236/1993 (ipotesi sub 3 e 4), si ritiene che l'indennità stessa vada parametrata all'ultima retribuzione percepita, eventualmente decurtata del contributo statale qualora già erogato.

Applicazione degli istituti posti a tutela del disabile anche ai lavoratori ipovedenti

interpello n. 74 del 12 ottobre 2009

Inaf (istituto nazionale di astrofisica)

L. n.113/1985; L. n.68/1999; L. n.295/1990; L. n. 104/1992.

Applicabilità degli istituti posti a tutela del lavoratore e disciplinati dalla L. n.68/1999 anche con riferimento ai lavoratori non vedenti assunti ai sensi della L. n.113/1985.

In presenza di un verbale della commissione asl per il riconoscimento dell'invalidità civile che accerti la non idoneità del soggetto allo svolgimento delle mansioni di centralinista telefonico non vedente – idoneità che gli aveva consentito l'iscrizione all'albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici non vedenti, ai sensi dell'art. 1 della L. n.113/1985 – ne consegue che il soggetto debba essere adibito a mansioni compatibili con il suo attuale stato di salute. Pertanto le garanzie e le procedure previste dall'art. 10 della L. n.68/1999 trovano applicazione anche con riferimento ai centralinisti telefonici non vedenti sulla base degli accertamenti operati dalla commissione medica di cui alla L. n.295/1990 integrata ai sensi dell'art. 4 della L. n. 104/1992.

Incentivi alle assunzioni dei lavoratori diversamente abili art. 13 L. n. 68/1999

interpello n. 80 del 22 dicembre 2009

Confindustria

L. n. 68/1999; D.M. 13 gennaio 2000, n. 91; L. n. 247/2007

Interpretazione del regime degli incentivi alle assunzioni di lavoratori diversamente abili previsto dall'art. 13 della L. n. 68/1999, come novellato dalla L. n. 247/2007. In particolare l'interpellante fa presente che nelle regioni e province autonome in cui sono state stipulate apposite convenzioni quadro con l'INPS ai sensi del D.M. 13 gennaio 2000, n. 91 per la fruizione delle agevolazioni contributive tramite conguaglio sul DM10, permane la possibilità di fruire delle agevolazioni secondo il regime originario previsto dall'art. 13 della L. n. 68/1999 anche per le assunzioni effettuate dopo il 31 dicembre 2007, purché in attuazione di apposita convenzione ai sensi dell'art. 11 della medesima legge, stipulata prima di tale data. Al contrario, nelle regioni in cui non è stata sottoscritta la convenzione quadro con gli enti di previdenza obbligatoria e nelle quali era prevista la corresponsione diretta degli incentivi da parte delle province, le imprese non possono beneficiare di alcuna agevolazione relativa alla assunzioni programmate connesse a convenzioni sottoscritte prima del 31 dicembre 2007, attesa la mancanza del decreto ministeriale attuativo.

L'art. 13, comma 1, della L. n. 68/1999, come modificato dalla L. n. 247/2007, prevede che le regioni e le province autonome possono concedere un contributo per le assunzioni dei disabili, da far valere sul fondo di cui al comma 4 del medesimo articolo (c.d. Fondo per il diritto al lavoro dei disabili) e nei limiti delle disponibilità annualmente assegnate con d.m., "nella misura non superiore al 60 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'art. 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento (…)" e "nella misura non superiore al 25 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'art. 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento (…)". Sul punto va evidenziato che l'art. 13 in questione fa riferimento alle richieste presentate dai datori di lavoro alle regioni e province in sede di stipulazione delle convenzioni. Queste ultime hanno ad oggetto la "determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali" e si sostanziano nella puntuale individuazione delle modalità di inserimento nel mondo del lavoro di soggetti appartenenti a categorie di disabili particolarmente svantaggiate. La modifica dell'art. 13 ha riguardato non solo il testo dell'articolo stesso, ma anche la rubrica. Al posto, infatti, di "agevolazioni alle assunzioni" ora, la disciplina in esso contenuta, riguarda gli "incentivi alle assunzioni" proprio a voler sottolineare la diversa ratio che il legislatore ha voluto conferire al beneficio. Ad oggi, infatti, il beneficio di cui all'art. 13 della L. n. 68/1999 non consiste più nella fiscalizzazione (totale o parziale) degli oneri previdenziali e assistenziali, ma nella concessione, da parte delle regioni e delle province autonome, di contributi diretti, commisurati ad una determinata percentuale del costo salariale annuo del lavoratore disabile e variabili in funzione del grado di riduzione della capacità lavorativa del soggetto medesimo. Permane in tale contesto l'obbligo a carico dei datori di lavoro privati di avanzare apposita proposta di convenzione ai sensi dell'art. 11 della medesima legge, contestualmente alla richiesta preventiva di autorizzazione all'assunzione del disabile. Dato che l'entrata in vigore della nuova disciplina è stato fissato per il 1 gennaio 2008, si sono venuti a creare

due diversi regimi per la fruizione delle agevolazioni in questione, differenti in base alla data di stipulazione della convenzione. L'INPS, con messaggio n. 11930 del 26 maggio 2009, ha chiarito che per le assunzioni collegate a convenzioni stipulate entro il 31/12/2007, anche se effettuate dopo tale data, continua a trovare applicazione il regime di fiscalizzazione dei contributi di cui alla formulazione originaria dell'art. 13 della L. n. 68/1999, per tutto l'arco temporale dedotto in convenzione e comunque per un periodo non superiore a otto (art. 13, comma 1 lett. A, nel testo originario) o cinque (art. 13, comma 1 lett. B, nel testo originario) anni. Invece per le assunzioni collegate a convenzioni concluse a decorrere dal 1 gennaio 2008, risulta applicabile la disciplina contenuta nel novellato art. 13 dellaL. n. 68/1999, che prevede non più un beneficio costituito dal taglio dei costi previdenziali ed assistenziali commisurato all'ammontare delle contribuzioni versate, ma un vero e proprio contributo erogato dalle regioni e dalle province autonome, connesso al costo salariale annuo del lavoratore e rispetto al quale non sono indicati limiti temporali. Nello stesso senso questo ministero, nella Nota n. 5130 del 10 aprile 2009 ha chiarito che le convenzioni quadro, stipulate ai sensi dell'art. 8 del D.M. 13 gennaio 2000, n. 91, devono intendersi risolte di diritto in considerazione del venir meno del presupposto giuridico su cui si fondavano prima della modifica dell'art. 13 della L. n. 68/1999 e che, comunque, "al fine di salvaguardare la posizione giuridicamente rilevante dei datori di lavoro che entro la data del 31 dicembre 2007 hanno stipulato, ai sensi dell'art. 11 della L. n. 68/1999, con il competente servizio provinciale, convenzioni di inserimento lavorativo, - con possibilità per gli stessi di essere ammessi al beneficio di cui al modificato art. 13 della L. n. 68/1999 (…) agli stessi deve essere assicurato il beneficio della fiscalizzazione fino all'ultima assunzione del disabile dedotto in convenzione. La predetta determinazione trova la sua legittimazione nel fatto che anche per l'anno 2008 si è provveduto ad effettuare con decreto direttoriale del 21 novembre 2008 il riparto delle risorse finanziarie del fondo per il diritto al lavoro dei disabili (…) sulla base delle comunicazioni effettuate da ogni singola regione o provincia autonoma, utilizzando per il riparto le modalità e i criteri dell'anno precedente". Ciò sta a significare che a seguito del passaggio dal sistema della fiscalizzazione degli oneri previdenziali ed assistenziali a quello del contributo diretto al datore di lavoro privato che procede alle assunzioni a tempo indeterminato di soggetti disabili nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11 della L. n. 68/1999, è venuta meno la facoltà per le regioni di stipulare convenzioni quadro con gli enti di previdenza obbligatoria ai sensi dell'art. 8 del D.M. 13 gennaio 2000, n. 91. In ogni caso l'assenza delle succitate convenzioni quadro non pregiudica, né ha pregiudicato in passato, il diritto del datore di lavoro privato di beneficiare delle agevolazioni finanziarie di cui all'art. 13 della L. n. 68/1999 nei limiti delle disponibilità delle risorse del fondo per il diritto al lavoro dei disabili, trasferite da questo ministero alle regioni con il provvedimento di riparto emanato con cadenza annuale; le convezioni di cui all'art. 8 del D.M. Citato sono infatti dirette unicamente a concordare con l'ente previdenziale "termini e modalità omogenei di rimborso in favore dei datori di lavoro degli importi corrispondenti alla fiscalizzazione", dunque a disciplinare il quando ed il quomodo del rimborso, non già l'an e dunque la spettanza di esso, che discende invece dalle norme di legge che – come detto – rinviano al procedimento complesso, di spettanza dei locali servizi competenti. Pertanto, tenuto conto che la L. n. 247/2007 ha introdotto il regime del contributo diretto al datore di lavoro privato che, a decorrere dal 1 gennaio 2008 e nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11 della L. n. 68/1999 stipulate dopo tale data, effettua le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti disabili, ne consegue che le stesse saranno finanziate, nei limiti delle disponibilità del fondo per il diritto al lavoro dei disabili, esclusivamente con contribuzione diretta al datore di lavoro privato ai sensi del novellato art. 13 della L. n. 68/1999.

Aziende trasporto rifiuti e collocamento obbligatorio

interpello n. 01 del 15 gennaio 2010

Confindustria - Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

Art. 2188 c.c.; L. n.68/1999; L. n. 298/1974; L. n. 443/1985

Corretta interpretazione dell'art. 5, comma 2, della L. n.68/1999, nella parte in cui prevede che i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3, concernente l'assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie protette.

Per personale viaggiante devono intendersi i lavoratori mobili del settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, nonché quei lavoratori del settore dell'autotrasporto, adibiti normalmente e prevalentemente ad attività itineranti in misura almeno pari al 51% dell'orario di lavoro settimanale svolto. In risposta all'ultimo quesito, va comunque rilevato che dalla lettura dell'art. 3 della L. n.68/1999 non si evince alcun riferimento alla durata del chilometraggio effettuato dal personale viaggiante, ai fini dell'esenzione dall'obbligo di assunzione ivi contemplato per le imprese di trasporto, né tanto meno risulta possibile rinvenire specificazioni al riguardo nella medesima o in altre previsioni normative. Per quanto concerne la questione relativa all'inquadramento nell'ambito del settore del trasporto delle imprese che svolgono raccolta e trasporto di rifiuti, iscritte all'albo dei trasportatori in conto proprio e nel registro delle imprese di cui all'art. 2188 c.c. E che operano con propri mezzi si ritiene che le stesse siano da considerarsi inquadrabili nell'ambito del settore del trasporto terrestre – con conseguente esclusione dall'obbligo di assunzione *ex* art. 3 citato limitatamente al personale viaggiante – qualora la loro appartenenza a detto settore risulti dalla iscrizione nel registro di cui sopra. Nel rivedere precedenti posizioni assunte da questo ministero (v. Risposta interpello n. 57/2009), anche alla luce dell'evoluzione del mercato del lavoro nei settori in questione, va invece osservato che il requisito dell'inquadramento previdenziale – peraltro non richiesto dal legislatore – non costituisce elemento essenziale ai fini della applicazione della normativa in esame.
Le imprese che svolgono raccolta e trasporto di rifiuti non sono invece inquadrabili nel settore dell'autotrasporto – come sembra essere ipotizzato dal Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro – in quanto non risultano rispettare gli altri requisiti già evidenziati con risposta ad interpello n. 57/2009, ossia: l'esercizio, a livello nazionale, di attività imprenditoriale per la prestazione7 di servizi di trasporto di cose per conto di terzi previa autorizzazione ai sensi dell'art. 41 della L. n. 298/1974, l'iscrizione in qualità d'imprese di autotrasporto nell'albo nazionale degli autotrasportatori e nel registro delle imprese di cui all'art. 2188 c.c. O nell'albo delle imprese artigiane di cui alla L. n. 443/1985.

Servizi di ristorazione sui treni ed esclusione dalla base occupazionale

interpello n. 10 del 2 aprile 2010

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 68/1999

corretta interpretazione dell'art. 5, comma 2, L. n. 68/1999. In particolare, se le imprese che impiegano personale con la qualifica di cameriere di bordo per l'esecuzione di un appalto di servizi avente ad oggetto l'attività di ristorazione su treni, possano escludere tale specifica categoria di lavoratori dal computo della base occupazionale, ai fini della determinazione della quota di riserva di cui all'art. 3 della medesima legge.

Il personale occupato con la qualifica di cameriere di bordo per l'esecuzione di un appalto di servizi, avente ad oggetto l'attività di ristorazione su treni, non possa essere escluso dal computo della base occupazionale ai fini del calcolo della quota di riserva. Ciò in quanto l'azienda appaltatrice del servizio di ristorazione, datore di lavoro del suddetto personale, non risulta inquadrabile nel settore del trasporto e pertanto non soddisfa le condizioni tassativamente richieste dal citato art. 5, comma 2.

Inabilità al lavoro dopo la stipula del contratto di lavoro

interpello n. 17 del 24 maggio 2010

Fise assoambiente - associazione imprese servizi ambientali

L. n. 68/1999; D.L. n. 112/2008; (conv. da L. n. 133/2008)

La computabilità nella quota di riserva *ex* art. 4, comma 4, della L. n. 68/1999, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui alla stessa legge, del soggetto assunto come normodotato divenuto inabile durante lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Ciò che rileva, a seguito della abrogazione da parte del D.L. n. 112/2008 della certificazione di ottemperanza rilasciata uffici competenti all'inserimento dei disabili, è la attestazione da parte del datore di lavoro concernente l'osservanza degli obblighi di cui alla L. n. 68/1999, attestazione che produce i suoi effetti con riferimento al periodo considerato.
Nella fattispecie in esame, trattandosi di una attestazione concernente la computabilità nella aliquota d'obbligo di un lavoratore assunto come normodotato e divenuto inabile nel corso del rapporto con percentuale superiore al 60% e non in conseguenza di una responsabilità datoriale, la circostanza fondamentale è che il soggetto che rilascia l'attestazione sia in grado di affermare con certezza l'esistenza dei due presupposti sopraccitati.
Tali presupposti, peraltro, non necessitano di alcuna valutazione di carattere discrezionale in quanto consistono in due elementi di fatto: il primo legato ad una certificazione medica che indichi una percentuale di invalidità pari o superiore al limite legale e l'altro legato alla mancanza di una sentenza passata in giudicato che accerti responsabilità datoriali nell'accadimento di un evento infortunistico. Quanto invece al quesito concernente il rilascio del certificato di ottemperanza, lo stesso non risulta avere alcun rilievo atteso peraltro che tale certificazione, come già ricordato, è stata abrogata a decorrere dalla entrata in vigore della disposizione di cui all'art. 40, comma 5, del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008) e pertanto la stessa non assume valore sostanziale per la partecipazione alle gare ai sensi dell'art. 17 della L. n. 68/1999.

Congedo straordinario e attività lavorativa svolta dal disabile

interpello n. 30 del 6 luglio 2010

Istat

D.Lgs. n. 151/2001

Possibile configurabilità dell'istituto del congedo per assistenza a familiare in situazione di handicap grave durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte dello stesso disabile.

il diritto alla fruizione del congedo de quo da parte del familiare non può essere escluso, a priori, nei casi in cui il disabile svolga, per il medesimo periodo, attività lavorativa.

Permessi per assistenza disabili di cui all'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992

interpello n. 31 del 6 luglio 2010

Associazione nazionale cooperative consumatori

L. n. 104/1992.

Chiarimenti relativi alle modalità di fruizione dei tre giorni di permesso mensile, frazionabili anche in permessi orari, per quanto concerne:

- Il preavviso con il quale tale permesso deve essere richiesto dal lavoratore avente diritto;
- Il soggetto – datore di lavoro o dipendente – che stabilisce le date di fruizione del permesso;
- La facoltà del dipendente di modificare unilateralmente la giornata programmata per la fruizione del permesso, spostandola ad altra data.

Stante l'assenza di una disciplina normativa in ordine alle problematicità oggetto di interpello, vengono richiamati principi di carattere generale volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto all'assistenza da parte del disabile. In tal senso si ritiene possibile, da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove:

- Il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza; - purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza; - segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze;
- La predeterminazione di tali criteri dovrebbe altresì garantire il mantenimento della capacità produttiva dell'impresa e senza comprometterne, come detto, il buon andamento.

I medesimi principi dovrebbero evidentemente essere osservati per quanto concerne la possibilità, da parte del dipendente, di modificare la giornata in precedenza programmata per la fruizione del permesso, fermo restando che improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile, non possono che prevalere sulle esigenze imprenditoriali.

Computo base occupazionale lavoratori settore laterizi

interpello n. 36 del 15 ottobre 2010

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 68/1999; L. n. 247/2007

Eventuale esclusione dei lavoratori occupati in aziende industriali del settore laterizi, addetti alla fabbricazione di manufatti in cemento armato per l'edilizia stradale, dal computo della base occupazionale *ex* art. 5, comma 2, della L. n. 68/1999, così come modificato dall'art. 1, comma 53 della L. n. 247/2007, ai fini del calcolo della quota di riserva di cui all'art. 3 della medesima legge.

Alla luce delle argomentazioni sostenute, si ritiene, pertanto, che i lavoratori occupati in aziende del settore laterizi addetti alla fabbricazione di manufatti in cemento armato non possano essere esclusi dal computo della base occupazionale ai fini del calcolo della quota di riserva in quanto non presentano i requisiti dettati dall'art. 5, comma 2, della L. n. 68/1999. In altri termini, pur svolgendo attività afferenti la produzione di manufatti per il settore dell'edilizia stradale, gli stessi non possono rientrare nella definizione di personale di cantiere, né tanto meno svolgono attività all'interno del cantiere.

Collocamento obbligatorio e computo del personale dipendente del settore assicurativo

interpello n. 41 del 5 novembre 2010

Ania, (associazione nazionale fra le imprese assicuratrici)

L. n. 68/1999; D.M. n. 357/2000;

- Corretta interpretazione delle disposizioni di cui gli artt. 3 e 11 della L. n. 68/1999, recante norme sul collocamento obbligatorio.
- Se sia possibile escludere, in tutto o in parte, dal computo della base occupazionale, ai fini del calcolo della quota di riserva *ex* art. 3 sopra citato, il personale dipendente non dirigente, appartenente alla categoria dei produttori del settore assicurativo.

Il personale dipendente con la qualifica di produttore del settore assicurativo, non può essere escluso dalla base di computo di cui all'art. 4, salvo i casi di assunzione mediante l'utilizzo delle tipologie contrattuali tassativamente indicate dalla legge. Si ritiene, tuttavia, che al fine di ottemperare agli obblighi del collocamento mirato nel suddetto contesto produttivo sia comunque possibile stipulare con gli uffici competenti, su base provinciale, le convenzioni di cui agli artt. 11 e ss. Della L. n. 68/1999, considerate strumento maggiormente idoneo a perseguire la finalità previste dalla legge. È opportuno sottolineare che il contenuto delle convenzioni, volte alla progressiva copertura della quota di riserva, deve prevedere una durata legata ad una serie di parametri. Tra questi rientra in primo luogo la valutazione da parte del datore di lavoro della possibile occupabilità del soggetto diversamente abile in attività di tirocinio, di orientamento e di formazione territoriale (v. Conferenza unificata - linee programmatiche per la stipula delle convenzioni - seduta del 22-02- 2001). Per quanto concerne l'eventuale fruibilità dell'esonero parziale di cui all'art. 5, comma 3, si evidenzia che il suddetto esonero, disciplinato dal D.M. n. 357/2000, si configura come uno strumento meramente residuale rispetto alle diverse possibilità di avviamento al lavoro offerte dalla L. n. 68/1999. La concessione di tale istituto risulta, peraltro, condizionata dalla sussistenza in concreto di almeno una delle tre caratteristiche, di cui all'art. 3 d.m., rappresentate dalla particolarità, faticosità o pericolosità dell'attività lavorativa svolta. Inoltre, relativamente alla corretta interpretazione da attribuire al requisito della particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa svolta dal datore di lavoro richiedente l'esonero parziale *ex* art. 5, comma 3, L. n. 68/1999, si sottolinea che la valutazione della stessa, di competenza del singolo servizio provinciale, deve adeguatamente tener conto della situazione organizzativa del datore di lavoro e del tipo di attività lavorativa svolta.

Referente unico per l'assistenza alla stessa persona in situazione di grave disabilità

interpello n. 24 del 17 giugno 2011

Università degli studi di Firenze

L. n. 104/1992; L. n.183/2010

Corretta interpretazione della disposizione normativa di cui all'art. 24, comma 1 lett. A), L. n.183/2010 che ha innovato l'art. 33, L. n. 104/1992 con riferimento al referente unico per l'assistenza alla persona in situazione di handicap grave. In particolare, chiede se sia legittima la fruizione dei permessi *ex* art. 33, L. n. 104/1992, a mesi alterni da parte di più aventi diritto, per l'assistenza a familiari disabili in situazione di handicap grave alla luce delle modifiche apportate con il c.d. Collegato lavoro.

Al fine di sciogliere il dubbio interpretativo, si ricorda che lo stesso consiglio di stato ha definito il referente unico come il soggetto che assume il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito (cfr. Parere n. 5078/2008). Alla luce del suddetto orientamento si può sostenere, pertanto, che il referente unico si identifica con colui che beneficia dei permessi mensili per tutti i mesi di assistenza alla persona con handicap grave con esclusione, quindi, di altri eventuali soggetti. A conforto di ciò, si osserva che laddove il legislatore abbia voluto individuare fattispecie specifiche in deroga alla regola generale sopra delineata, ha previsto espressamente ipotesi eccezionali in cui viene contemplata la possibilità di fruire dei permessi da parte di due soggetti per l'assistenza di uno stesso familiare: è questo il caso dei genitori rispetto ai quali l'art. 33, comma 3, lett. A) ultimo periodo dispone espressamente che per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne anche alternativamente.

Collocamento obbligatorio (L. n. 68/1999) e trasferimento di azienda

interpello n. 30 del 9 agosto 2011

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.68/1999; D.P.R. n. 333/2000

- Corretta interpretazione dell'art. 3, comma 2, L. n.68/1999, avente ad oggetto l'obbligo di assunzione di persone diversamente abili, gravante sui datori di lavoro privati con organico aziendale da 15 a 35 dipendenti.
- Se la disposizione normativa di cui sopra possa trovare applicazione anche nell'ipotesi in cui la soglia dimensionale dei 15 dipendenti venga superata per effetto di operazioni societarie poste in essere ai sensi dell'art. 2112 c.c., quali ad esempio trasferimento, cessione di ramo d'azienda, fusione, ecc. L'interpellante, con riferimento alla normativa in esame, solleva altresì la problematica concernente la possibilità di considerare nuove assunzioni le eventuali trasformazioni dei contratti di apprendistato e a termine in contratti a tempo indeterminato, anteriormente alla data della trasformazione dell'assetto societario.

Tra le ipotesi da ultimo enucleate, non appare rientrare quella concernente il mutamento dell'assetto occupazionale conseguente ad una delle operazioni societarie di cui all'art. 2112 c.c. Si allude al passaggio di personale derivante dal trasferimento d'azienda, cessione o fusione, da cui scaturisce il mutamento nella titolarità dell'attività economica organizzata. Sebbene nelle trasformazioni societarie indicate, il rapporto di lavoro continui con il cessionario/datore di lavoro ed il prestatore conservi tutti i diritti ad esso collegati, in capo al nuovo datore si realizza un sostanziale ampliamento della base occupazionale, cui è necessario, pertanto, riferirsi ai fini della corretta determinazione della quota di riserva. In linea con le argomentazioni innanzi sostenute, la fattispecie prospettata sembrerebbe, dunque, rientrare nell'ambito delle c.d. Nuove assunzioni, richiamate dall'art. 3, comma 2, della legge menzionata. Il datore di lavoro/cessionario dovrà, quindi, per l'assunzione di personale con disabilità, tenere in considerazione il nuovo assetto occupazionale ai fini della esatta individuazione della base di computo. Con riferimento al predetto obbligo fermo restando, da parte dell'impresa, l'invio del prospetto informativo annuale entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello in cui si concretizza il mutamento della base occupazionale, sembrerebbe poter trovare applicazione il regime graduale, previsto dall'art. 2, comma 2, D.P.R. n. 333/2000. Ai sensi di quest'ultima disposizione, i datori di lavoro privati (…) che effettuano una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero di dipendenti in servizio, sono tenuti ad assumere un lavoratore disabile entro i 12 mesi successivi a partire dalla data in cui si effettua la predetta assunzione…. In risposta al secondo quesito si ribadisce, infine, che rientrano nell'ambito delle nuove assunzioni le eventuali trasformazioni dei contratti di apprendistato e a termine in contratto a tempo indeterminato avvenute antecedentemente ai mutamenti del contesto societario.

Alternanza nell'assistenza a disabili accertamento provvisorio della situazione di handicap

interpello n. 32 del 9 agosto 2011

Istat (istituto nazionale di statistica)

L. n. 104/1992; L. n. 183/2010

Corretta interpretazione della disciplina relativa al referente unico per l'assistenza alla persona in situazione di handicap grave, disciplinata dall'art. 33 della L. n. 104/1992 come da ultimo modificato dall'art. 24, comma 1 lett. A), della L. n. 183/2010.

Nonostante il disabile assuma il domicilio anche solo per un determinato periodo di tempo, presso la residenza di diversi parenti entro il secondo grado, sarà necessario che ciascun avente diritto presenti, di volta in volta, l'istanza per ottenere il riconoscimento dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 al fine di prestare legittimamente la dovuta assistenza. Ciò in quanto i permessi *ex* art. 33 della L. n. 104/1992, come modificato dall'art. 24, L. n. 183/2010, possono essere riconosciuti esclusivamente ad un unico soggetto per ciascun disabile senza che sia possibile stabilire preventivamente che, rispetto ad un determinato arco temporale, siano più d'uno i soggetti che usufruiranno dei permessi in questione. Per quanto concerne, invece, la problematica afferente all'accertamento della situazione di handicap, appare opportuno delineare il quadro normativo, al fine di individuare la disciplina applicabile. Si ricorda che condizione necessaria ai fini della concessione dei su indicati permessi è la sussistenza di una situazione di handicap grave della persona affetta da disabilità, che deve essere accertata da una apposita commissione medica ai sensi dell'art. 4 della L. n. 104/1992. Nell'ipotesi in cui quest'ultima non si pronunci entro novanta giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, ai soli fini previsti dall'art. 33 della stessa legge, da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso l'unità sanitaria locale da cui è assistito l'interessato (cfr. Circc. INPS nn. 32/2006 e 53/2008).
L'accertamento in questione, è pertanto, di carattere provvisorio, in quanto esplica i suoi effetti fino all'emissione dell'accertamento definitivo ad opera della commissione che deve, in ogni caso, pronunciarsi entro centottanta giorni dalla data di presentazione della domanda. Al riguardo, si evidenzia che anche le circolari INPS n. 53/2008 e n. 32/2006 chiariscono che il lavoratore dovrà allegare alla richiesta copia della domanda presentata alla citata commissione ed una dichiarazione liberatoria con la quale ci si impegna alla restituzione delle prestazioni che, a procedimento definitivamente concluso, risultassero indebite. Nell'ipotesi in cui, pur dopo i centottanta giorni previsti per la pronuncia, la commissione medica di cui all'art. 4 della L. n. 104/1992 non riconosca la sussistenza della situazione di handicap grave, appare infatti possibile sostenere che l'INPS sia legittimato a richiedere al dipendente la restituzione di quanto fruito a titolo di permesso, trattandosi di una prestazione non dovuta e, pertanto, indebita (v. INPS circ. n. 45/2011). In altri termini, in caso di pronuncia definitiva da parte della competente commissione che non convalidi lo stato di handicap in situazione di gravità, saranno considerati indebiti i permessi fruiti sulla base della certificazione provvisoria sin dal primo giorno dalla presentazione della domanda.

Assunzioni agevolate *ex* L. n. 68/1999 base di computo

interpello n. 50 del 28 dicembre 2011

Consiglio nazionale delle ricerche e l'agenzia del territorio

L. n.68/1999; D.P.R. n. 333/2000; D.Lgs. n. 165/2001;

- Corretta interpretazione delle disposizioni di cui alla L. n.68/1999, concernenti le modalità di assunzione del personale appartenente alle categorie protette e la corretta individuazione della base di computo di cui all'art. 4 della predetta legge.
- Se sia o meno obbligatoria l'iscrizione alle liste di collocamento del personale da assumere qualora siano svolte procedure concorsuali. Inoltre il cnr chiede anche se dal computo di calcolo su cui conteggiare il contingente annuale da assumere vadano esclusi, oltre i dirigenti amministrativi, anche i dirigenti di ricerca e i dirigenti tecnologi.

- Secondo l'art. 8 della L. n.68/1999, per le persone disabili che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, sussiste l'obbligo di iscrizione nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti; tale iscrizione, come si evince dal comma 1 dello stesso art. 8 – in cui si richiede la compilazione di una scheda contenente, fra l'altro, le capacità lavorative, le abilità, le competenze, le inclinazioni della persona nonché la natura e il grado della minorazione – è funzionale ad un utile inserimento lavorativo. Ai fini dell'avviamento al lavoro nel settore pubblico, va invece ricordato che, ai sensi dell'art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss. Modifiche e integrazioni, le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla L. n.68/1999, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Inoltre l'art. 7, comma 4, del D.P.R. n. 333/2000 – regolamento di esecuzione per l'attuazione della L. n.68/1999 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili – stabilisce ancora che i datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con chiamata nominativa dei soggetti disabili solo nell'ambito delle convenzioni, stipulate ai sensi dell'articolo 11, della L. n.68/1999 (…). Da quanto sopra si evince pertanto che l'iscrizione nell'elenco di cui all'art. 8, comma 2, della L. n.68/1999 costituisce presupposto per accedere alla riserva dei posti nelle procedure selettive e condizione per la chiamata numerica e nominativa (resta ferma la preferenza a parità di merito e a parità di titoli di cui all'art. 5, comma 4, del D.P.R. n. 487/1994). Sul punto va tuttavia chiarito che, ai soli fini della procedura di partecipazione alle procedure selettive, l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio non costituisce condizione necessaria. In altri termini, la selezione attraverso concorso pubblico, è utile alla individuazione dei soggetti con i quali l'amministrazione potrà utilmente sottoscrivere un contratto di lavoro; a seguito di tale selezione ed ai fini della sottoscrizione del contratto di lavoro occorrerà tuttavia che il soggetto disabile sia iscritto alle liste di collocamento.
- Nel ricordare che l'art. 4 della L. n. 68/1999 prevede che, agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, non sono computabili tra i dipendenti, fra gli altri, i dirigenti – si evidenzia che dall'esame dell'art. 12 del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, relativo ai ricercatori e tecnologi, tali categorie sono da iscriversi nell'area del personale non dirigente. In effetti dette figure professionali, per quanto non gerarchicamente subordinate alla dirigenza perché dotate di autonomia gestionale, non rientrano organicamente nella stessa, con la conseguenza che non possono essere scomputate ai fini del calcolo della

percentuale d'obbligo di cui alla L. n.68/1999. Rresta ferma tuttavia l'esclusione di tali soggetti nelle ipotesi affrontate dalla risposta ad interpello n. 24/2009 cui si fa rinvio.

Permessi L. n. 104/1992 e buon Andamento dell'Attività Imprenditoriale

interpello n. 01 del 27 gennaio 2012

Federimorchiatori (federazione italiana armatori di rimorchiatori)

L. n. 104/1992

corretta applicazione della disciplina in materia di permessi legati alla disabilità, contenuta nell'art. 33 della L. n. 104/1992. Più in particolare l'istante chiede un parere in ordine al contemperamento tra buon andamento della attività imprenditoriale anche in considerazione degli (...) obblighi derivanti dalla (...) attività svolta in regime di concessione esclusiva, con il diritto all'assistenza da parte del disabile e di garantire la tutela di beni costituzionalmente tutelati quali la salvaguardia delle vita e della sicurezza in mare.

L'ipotesi descritta può trovare soluzione in accordi, da prendere anche a cadenza mensile, con i richiedenti i permessi o con le loro rappresentanze aziendali. Tali accordi dovranno pertanto individuare, in ogni caso, una programmazione tale da consentire, senza aggravio di costi per le aziende, l'armamento e l'equipaggiamento dei rimorchiatori di guardia previsti dalle concessioni o degli ulteriori rimorchiatori eventualmente di volta in volta richiesti dall'autorità marittima per motivi di sicurezza.

L. n. 68/1999 e computo autisti soccorritori

interpello n. 20 del 1 agosto 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 68/1999

Corretta interpretazione del disposto di cui all'art. 3, comma 4, L. n. 68/1999. Se sia possibile interpretare il dettato della citata norma, al fine di ricomprendere nel campo di applicazione della stessa anche la categoria degli autisti soccorritori appartenenti ai servizi di trasporto per l'emergenza-urgenza 118.

I servizi di trasporto per le emergenze ed urgenze 118, così come i servizi di polizia e di protezione civile, risultano connotati dalla necessità di fronteggiare situazioni di emergenza, mediante tempestivi interventi, volti alla tutela di beni a rilevanza costituzionale, quali in primo luogo il diritto alla salute e alla conseguente assistenza sanitaria e, pertanto, possano essere assimilati alle categorie indicate dalla norma *ex* art. 3, comma 4.

Modifica ragione sociale e obblighi Legge n. 68/1999

interpello n. 23 del 1° agosto 2012

Anisa (Associazione Nazionale delle Imprese di Sorveglianza Antincendio)

L. n. 68/1999

- problematica concernente il corretto assolvimento degli obblighi di cui alla L. n. 68/1999, nell'ipotesi di modifica della ragione sociale di una cooperativa in società per azioni.
- in quale misura il mutamento dell'assetto societario possa incidere sui criteri di individuazione dell'organico aziendale utile ai fini della determinazione della quota di riserva, riferendosi nello specifico al personale già impiegato in qualità di socio lavoratore della cooperativa.

il datore di lavoro, ai fini del corretto assolvimento degli obblighi in questione, dovrà tenere in considerazione l'eventuale nuovo assetto occupazionale derivante dal mutamento della compagine societaria di cui sopra.

Appare utile, peraltro, richiamare, con particolare riferimento al termine per l'esatto adempimento degli obblighi, il regime della c.d. gradualità sancito all'art. 2 del regolamento di esecuzione della L. n. 68/1999 – D.P.R. n. 333/2000 – alla luce del quale "i datori di lavoro privati (…), che effettuano una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, sono tenuti ad assumere un lavoratore disabile entro i dodici mesi successivi a partire dalla data in cui si effettua la predetta assunzione (…)". (cfr interpello n. 30/2011)"

Congedo per assistenza coniuge convivente di soggetto con handicap

interpello n. 43 del 21 dicembre 2012

Anci

L. n. 104/1992; D.Lgs. n. 151/2001; L. n. 183/2010

- Portata applicativa dell'art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001 concernente il congedo del coniuge convivente per l'assistenza al soggetto portatore di handicap.
- Precisazioni in ordine alla corretta interpretazione della disposizione normativa di cui sopra, nella parte in cui contempla le ipotesi di mancanza, decesso, o (…) presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, quali causali che legittimano la richiesta di fruizione del congedo in esame da parte di soggetti diversi dal coniuge stesso.

La legge consente l'ampliamento della platea dei familiari legittimati a fruire del congedo di cui all'art. 42, comma 5, solo in presenza di una delle situazioni individuate dal medesimo decreto, comprovate da idonea documentazione medica. Ciò in quanto si ritiene che i soggetti affetti da tali patologie non siano in grado di prestare un'adeguata assistenza alla persona in condizioni di handicap grave (cfr. Circ. 1/2012, par. 3; circ. 28/2012, par. 1.1. Citate).

In base a quanto sopra è possibile dunque sostenere che il diritto a fruire dei congedi in questione possa essere goduto da un soggetto diverso dal precedente titolare solo in ragione delle ipotesi tassativamente indicate dal legislatore, fra le quali rientra quella legata alla presenza di patologie invalidanti. In tal senso, pertanto, l'età avanzata del titolare del diritto non costituisce un requisito sufficiente per legittimare il godimento del congedo da parte di altri soggetti titolati.

Tale orientamento è del resto confermato dalla circostanza secondo cui, laddove il legislatore ha inteso individuare il requisito anagrafico quale elemento utile al riconoscimento del diritto alla fruizione di permessi per assistere disabili, lo ha fatto espressamente. In tal senso è possibile richiamare l'art. 33 della L. n. 104/1992 – da ultimo modificato dall'art. 24, L. n. 183/2010 – che assegna il diritto a fruire dei 3 giorni di permesso mensile in primo luogo al lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, per individuare solo in un secondo momento il terzo grado di parentela qualora, tra l'altro, i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età (…).

Congedo per cure invalidi e trattamento economico di malattia

interpello n. 10 del 8 marzo 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 183/2010; D.Lgs. n. 119/2011

- Corretta interpretazione dell'art. 7, D.Lgs. n. 119/2011, concernente la disciplina del congedo per cure riconosciuto in favore dei lavoratori mutilati ed invalidi civili.
- Se l'indennità contemplata in caso di fruizione dei congedi in questione debba essere posta a carico del datore di lavoro ovvero dell'INPS, in quanto computata secondo il regime economico delle assenze per malattia.

Il recepimento normativo del suddetto orientamento giurisprudenziale, in virtù del quale l'indennità per congedo per cure va calcolata secondo il regime economico delle assenze per malattia, afferisce esclusivamente al meccanismo del computo dell'indennità, la quale comunque continua ad essere sostenuta dal datore di lavoro e non dall'istituto previdenziale, in linea con l'interpretazione fornita da questa amministrazione sotto la vigenza della precedente disciplina (cfr. Risposta ad interpello del 5 dicembre 2006). Si fa presente, peraltro, che la l'art. 23 della L. n. 183/2010, che ha delegato il governo alla emanazione di quello che sarebbe stato il D.Lgs. n. 119/2011, aveva peraltro espresso l'esigenza di non gravare di ulteriori oneri il bilancio pubblico, così rafforzando l'ipotesi interpretativa esposta. Per quanto concerne il secondo quesito, appare possibile intendere la fruizione frazionata dei permessi come un solo episodio morboso di carattere continuativo, ai fini della corretta determinazione del trattamento economico corrispondente, in quanto connesso alla medesima infermità invalidante riconosciuta.

Aziende di prevenzione e primo intervento antincendio L. n. 68/1999

interpello n. 19 del 14 giugno 2013

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 68/1999

- Corretta interpretazione dell'art. 3, comma 4,L. n. 68/1999 nella parte in cui stabilisce che il collocamento dei diversamente abili è previsto nei soli servizi amministrativi per quanto concerne i servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale.
- Se la disposizione di cui sopra possa trovare applicazione nei confronti di aziende che svolgono attività di vigilanza, prevenzione e primo intervento antincendio, sia in ambito terrestre – ovvero presso teatri, musei, impianti sportivi, mostre, congressi e manifestazioni in genere ed impianti industriali – sia nei settori demaniale, marittimo e aeroportuale, ivi comprese le navi e i natanti in genere.

Con riferimento alla attività di vigilanza, prevenzione e primo intervento antincendio svolte dalle aziende in esame, si ritiene che la determinazione della base di computo – ai fini del rispetto degli obblighi occupazionali del personale disabile – debba effettuarsi secondo gli ordinari criteri di calcolo *ex* art. 4, comma 1,L. n. 68/1999..

L. n. 68/1999 – cambio appalto e computabilità orfani

interpello n. 22 del 15 settembre 2014

ANISA (associazione nazionale delle imprese di sorveglianza antincendio)

L. n.68/1999.

- Corretta interpretazione dell'art. 18, comma 2, della L. n.68/1999 con particolare riferimento al riconoscimento dell'orfano già in forza per effetto di una acquisizione di appalto ed ai fini dell'assolvimento degli obblighi di legge;
- Se, nelle ipotesi di cambio appalto e di conseguente obbligo contrattuale di assunzione del personale già in forza presso il precedente appaltatore ai sensi dell'art. 4 del CCNL imprese pulizia/multiservizi, l'impresa subentrante debba procedere ad una assunzione ex novo di un altro soggetto orfano ovvero possa ritenersi riconosciuto ai fini degli obblighi di legge il soggetto orfano già in forza ma non riconosciuto come tale ex L. n.68/1999.

Nell'ipotesi di cambio appalto, il datore di lavoro subentrante può computare nella quota di riserva ex art. 18, comma 2 il personale orfano assunto in applicazione dell'obbligo contrattuale di cui all'art. 4 del CCNL imprese pulizia/multiservizi e quindi al di fuori delle procedure sul collocamento obbligatorio.

Esclusioni dal computo dei disabili

interpello n. 11 del 17 aprile 2015

Federreti (Federazione sindacale Vettori e Servizi per la Mobilità)

Legge n. 68/1999; D.P.R. n. 207/2010; D.Lgs. n. 494/1996

- corretta interpretazione dell'art. 5, comma 2, Legge n. 68/1999 con riferimento all'esclusione dagli obblighi di cui all'art. 3 della medesima Legge
- In particolare l'istante chiede se, nell'ambito delle esclusioni dal computo utile ai fini della corretta determinazione della quota di riserva, previste dall'art. 5, comma2, Legge n. 68/1999, possa rientrare anche il personale impiegato in attività di cantiere in qualità di direttore dei lavori, di assistente alla direzione lavori ovvero personale svolgente ruoli professionali assimilabili ai primi di coordinamento, verifica, controllo e sorveglianza, così come declinati dagli artt. 147 e ss. del D.P.R. n. 207/2010.

il personale di cui al quesito, non appartenente al settore dell'edilizia, incaricato di svolgere le attività di cui all'art. 147 e ss. del D.P.R. n. 207/2010 – direttore dei lavori, assistente alla direzione dei lavori, direttore operativo, ispettore di cantiere, coordinatore per l'esecuzione dei lavori – non possa essere escluso dal computo della quota di riserva, ai sensi del secondo periodo dell'art. 5, comma 2, Legge n. 68/1999, atteso che la disposizione in argomento fa espressamente riferimento ai datori di lavoro del settore edile (e dunque al datore che svolge nell'ambito dei cantieri edili le attività individuate nell'allegato I del D.Lgs. n. 494/1996, nonché iscritto in qualità di impresa edile nel registro delle imprese di cui all'art. 2188 c.c. ed in tal modo inquadrato ai fini previdenziali ed assistenziali, non rilevando invece l'applicazione del CCNL edilizia, cfr. nota prot. n. 13/III/7167 del 2 aprile 2008).
Il suddetto personale, inoltre, assolvendo a funzioni di coordinamento, supervisione e controllo, non può comunque essere escluso dal computo della quota di riserva, ai sensi del terzo periodo dell'art. 5, comma 2, Legge n. 68/1999, in quanto non direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.
In risposta al quesito avanzato si ritiene, pertanto, che le figure del direttore dei lavori, assistente alla direzione dei lavori ovvero figure a questi assimilabili non rientrano nelle esclusioni contemplate dall'art. 5, comma 2, dovendo di conseguenza essere considerati ai fini del corretta determinazione della quota di riserva.".

Somministrazione di lavoro e assunzione disabili – incremento occupazionale netto

interpello n. 23 del 30 dicembre 2016

Assolavoro

L. n. 68/1999; D.Lgs. n. 81/2015; D.Lgs. n. 151/2015

- corretta interpretazione dell'art. 13, L. n. 68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. n. 151/2015, recante la disciplina degli incentivi economici per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
- se, in caso di assunzione di un lavoratore disabile in somministrazione, ferma restando la presenza dei requisiti previsti dalla disposizione citata per la fruibilità degli incentivi, la condizione dell'incremento occupazionale netto sulla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti vada riferita all'Agenzia del lavoro ovvero al all'impresa utilizzatrice.
- chiarimenti sul disposto di cui all'art. 34, comma 3, secondo periodo, D.Lgs. n. 81/2015, in ordine al requisito della riduzione della capacità lavorativa del soggetto disabile ai fini della computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3, L. n. 68/1999.

Primo quesito: va considerato quanto previsto in materia di principi generali per la fruizione degli incentivi dall'art. 31, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 [leggasi D.Lgs. n. 150/2015]. In particolare la lettera e) espressamente prevede che "*con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore*". Sempre al fine di garantire una uniforme applicazione degli incentivi, la disposizione da ultimo menzionata, alla lett. f), stabilisce altresì quali siano le modalità di calcolo per la determinazione dell'incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata nei dodici mesi precedenti, che **con riferimento alla somministrazione deve essere effettuato rispetto ai lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice secondo il criterio convenzionale di derivazione comunitaria dell'Unità di Lavoro Annuo – U.L.A.** (cfr. INPS circ. n. 99/2016 p. 5.3.).
Secondo quesito: si richiama l'art. 34, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, in virtù del quale il lavoratore somministrato disabile va computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della copertura della quota d'obbligo di cui all'articolo 3, L. n. 68/1999, **nella misura in cui l'impiego nella medesima azienda utilizzatrice non risulti inferiore a dodici mesi**. In altri termini, laddove l'Agenzia del lavoro invii in missione (somministrazione) per almeno 12 mesi un dipendente che presenti condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 1, comma 1, della L. n. 68/1999, lo stesso viene computato, per il periodo di durata della missione, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui al citato art. 3 da parte dell'utilizzatore."

Coincidenza delle ferie programmate con permessi per assistenza al congiunto disabile

interpello n. 20 del 20 maggio 2016

CGIL

L. n. 104/1992

- corretta interpretazione dell'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992, concernente il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito per assistere il familiare con disabilità.
- In particolare si chiede se, ai sensi della disposizione citata, il datore di lavoro possa negare l'utilizzo dei suddetti permessi nel periodo di ferie programmate anche nel caso di chiusura di stabilimento (c.d. fermo produttivo), nel rispetto delle disposizioni contrattuali in materia.

Deve trovare applicazione il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali e che pertanto il datore di lavoro non possa negare la fruizione dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 durante il periodo di ferie già programmate, ferma restando la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità della assistenza (v. anche art. 33, comma 7 bis, L. n. 104/1992). Va infine richiamato quanto già precisato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 31/2010 nella parte in cui si ritiene possibile "*da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza, purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza e segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro* rappresentanze"."

Sostituzione del medico competente (D.Lgs. n. 626/1994)

Nota n. 17868 del 23 febbraio 2006

Associazione del commercio e del turismo di Forlì (ascom Forlì)

D.Lgs. n. 626/1994

Possibilità da parte del medico competente di farsi assistere e/o sostituire a seguito di circostanze personali, quali ad esempio malattie o altri impedimenti oggettivi.

la norma di riferimento (articolo 17, comma 2, D.Lgs. n. 626/1994) non contempla affatto l'ipotesi di sostituzione del medico competente, ma solo la facoltà di avvalersi della collaborazione di altri specialisti. L'incarico di medico competente, difatti, ha natura strettamente fiduciaria, implicando obblighi e precise responsabilità personali e deve essere svolto personalmente dal medico competente incaricato.
La previsione di cui al comma 2 dell'art. 17 di collaborazioni con medici specialisti si deve ritenere riferita a collaborazioni mirate a particolari condizioni di rischio lavorativo che necessitano di visite o indagini in particolari ambiti specialistici. Anche in questi casi, peraltro, la scelta del medico specialista è attribuita al datore di lavoro, a conferma della natura personale e fiduciaria degli incarichi inerenti alla sorveglianza

Visita medica pre-assuntiva del minore

Nota n. 1866 del 19 luglio 2006

Ordine dei consulenti del lavoro di Avellino

L. n. 977/1967; D.Lgs. n. 262/2000

Individuazione del medico tenuto ad effettuare, ai sensi dell'art. 8 della L. n. 977/1967, la visita medica preassuntiva del minore

La visita medica del minore è demandata ad un medico che risulti giuridicamente incardinato nell'ambito della organizzazione sanitaria pubblica e per tale deve intendersi sia il professionista che sia in rapporto di dipendenza con il servizio sanitario nazionale – qual è il medico della struttura ospedaliera pubblica ovvero della azienda sanitaria locale – sia il professionista che operi in convenzione con il servizio sanitario, qual è ad es. Il medico di medicina generale

Mancata comunicazione responsabile prevenzione e sanzione Dir. Provinciale del lavoro

interpello n. 06 del 25 gennaio 2007

Ordine dei consulenti del lavoro di Rovigo

D.Lgs. n. 626/1994

Sussistenza di requisiti professionali ed alla competenza del personale ispettivo delle direzioni provinciali del lavoro ad elevare la sanzione prevista dall'art. 89, comma 3, del D.Lgs. n. 626/1994 concernente la mancata comunicazione alla dpl del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Quanto ai requisiti professionali del personale ispettivo delle direzioni provinciali del lavoro in ordine alla contestazione degli illeciti si evidenzia che detto personale, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.124/2004, è tenuto a contestare tutte le violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale (compresa le eventuali problematiche di sicurezza), né appare assolutamente consentito a terzi contestare tali prerogative entrando nel merito delle specifiche conoscenze professionali del soggetto accertatore. Tale conclusione, ovviamente, non può che valere anche per il personale militare del n.i.l. Presso le direzione del lavoro, sia che operi in congiunta con il personale civile sia che agisca in maniera autonoma, atteso che allo stesso sono attribuiti tutti i poteri ispettivi e di vigilanza propri dell'ispettore del lavoro.

Dichiarazione valutazione rischi da parte di azienda utilizzatrice

interpello n. 26 del 17 settembre 2007

Confederazione italiana delle associazioni delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo (confinterim)

D.Lgs. n. 626/1994; D.Lgs. n. 276/2003

Prassi, nell'ambito del contratto di somministrazione di lavoro, consistente nell'acquisizione, da parte del somministratore in sede di stipulazione del contratto con l'utilizzatore, di una dichiarazione sottoscritta dal legale rappresentante dell'impresa utilizzatrice che attesti l'esecuzione della valutazione dei rischi *ex* art. 4 D.Lgs. n. 626/1994 presso l'azienda utilizzatrice medesima

Una semplice dichiarazione di assunzione di responsabilità da parte del legale rappresentante dell'impresa utilizzatrice, sebbene possa sempre produrre effetti civili in tema di responsabilità contrattuale tra le parti secondo i principi generali del diritto civile, sia sufficiente ad esentare da responsabilità l'azienda utilizzatrice rispetto al comportamento ad essa richiesto e sanzionato come illecito amministrativo ai sensi del citato art. 18, comma 3 D.Lgs. n. 276/2003 solo nei casi in cui la stessa legge prevede in capo all'utilizzatore l'esecuzione della valutazione dei rischi con la modalità dell'autocertificazione (v. art. 4, comma 11, D.Lgs. n. 626/1994), dovendosi il somministratore accertare negli altri casi dell'avvenuta predisposizione del documento di valutazione dei rischi da parte dell'utilizzatore, quanto meno per presa visione del documento stesso: non certo nei termini di una assunzione di responsabilità nel merito tecnico della valutazione dei rischi da parte de somministratore (si veda al riguardo la circolare di questo ministero mlps n. 7/2005), ma almeno per accertare il fatto che la valutazione stessa sia stata effettivamente eseguita.

Datore di lavoro con compiti di responsabile del servizio di prevenzione

interpello n. 05 del 3 marzo 2008

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

D.Lgs. n. 626/1994; D.M. 16 gennaio 1997

Se, nel caso in cui, ai sensi dell'art 10 del D.Lgs. n. 626/1994, il datore di lavoro svolga direttamente il compito di responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, debba possedere i requisiti e le capacità professionali previsti dall'art. 8-bis del decreto legislativo in oggetto e seguire i relativi corsi.

Non è richiesto al datore di lavoro il possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore né dell'attestato di frequenza al corso per rspp previsto dall'art. 8-bis, ma solo l'attestazione di frequenza di un corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, organizzato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997.

Consegna del documento di valutazione dei rischi unicamente su supporto informatico

interpello n. 52 del 19 dicembre 2008

Confcommercio

D.Lgs. n. 81/2008

Possibilità di consegna al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del documento di valutazione dei rischi unicamente su supporto informatico.

Non essendo prevista alcuna formalità per la consegna del documento, l'adempimento all'obbligo di legge è comunque garantito mediante consegna dello stesso su supporto informatico, anche se utilizzabile solo su terminale video messo a disposizione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza giacché tale modalità, consentendo la disponibilità del documento in qualsiasi momento ed in qualsiasi area all'interno dei locali aziendali, non pregiudica lo svolgimento effettivo delle funzioni del rls.

Indennità di rischio radiologico

interpello n. 06 del 2 aprile 2010

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 460/1988; D.Lgs. n. 230/1995

Applicabilità dell'aumento dell'indennità di rischio radiologico, previsto dall'art. 1, comma 2, della L. n. 460/1988, al personale medico e tecnico di radiologia appartenente alle amministrazioni pubbliche e private.

Pertanto il riconoscimento del diritto all'indennità in misura piena deve passare per il settore pubblico, fatta eccezione per il personale tecnico di radiologia, attraverso il filtro degli organismi e commissioni operanti a tal fine nella sede aziendali in base alle vigenti disposizioni, al fine di verificare se il singolo dipendente sia, in via di fatto, esposto in maniera continuativa e permanente al rischio radiologico, non solo sulla base della qualifica, ma dell'effettiva esposizione a rischio da radiazione. Nel settore privato il riconoscimento all'indennità sussiste per i lavoratori che, sulla base degli accertamenti compiuti dall'esperto qualificato, ai sensi del paragrafo 5 dell'allegato iii del D.Lgs. n. 230/1995 e ss.mm., sono classificati in categoria a e quindi suscettibili di superare, in un anno solare, il valore di 6 msv di dose efficace. La demarcazione posta dall'art. 61 del CCNL sanità privata tiene conto della diversa frequenza di esposizione esistente fra personale esposto in categoria a e b tenuto conto che la durata all'esposizione e le modalità lavorative risultano fattori determinanti per la quantificazione del livello di dose assorbito e quindi del livello di rischio espositivo. Nel settore pubblico tale valutazione deve essere posta dagli organismi individuati a norma dell'art. 5 del contratto collettivo nel rispetto dei principi definiti dalla norma statale.
Pertanto l'indennità di rischio, che ha la funzione di indennizzare i sanitari per il solo fatto di essere esposti in modo continuativo al rischio da radiazioni, deve essere corrisposta al personale che risulta esposto a rischio da radiazione e diversificata in termini monetari come stabilito dall'art. 1, commi 2 e 3, della L. n. 460 che tiene conto della diversa frequenza, tempo di esposizione e livello del conseguente assorbimento.

Obblighi di formazione in materia di salute e sicurezza lavoratori sospesi attività lavorativa

interpello n. 16 del 22 maggio 2013

Confindustria

D.Lgs. n. 81/2008 ; L. n. 92/2012

disciplina degli obblighi formativi in tema di salute e sicurezza, rivolta ai lavoratori sospesi dall'attività lavorativa e beneficiari di una prestazione di sostegno al reddito in costanza del rapporto di lavoro. In particolare l'interpellante chiede di sapere se gli obblighi formativi previsti dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 possano rientrare tra quelli indicati dall'art. 4, comma 40, L. n. 92/2012, che condizionano la fruizione degli ammortizzatori sociali alla frequentazione di corsi di formazione o di riqualificazione .

E' possibile concludere che nella formazione indicata dalla L. n. 92/2012 possano farsi rientrare i soli corsi di aggiornamento e formazione erogati nel corso del rapporto di lavoro, funzionali al reinserimento lavorativo e alla salvaguardia dei livelli occupazionali.
In tal senso, infatti, è corretto pensare che la formazione e/o riqualificazione prevista dalla L. n. 92/2012 risulti completata dai corsi di formazione finalizzati al trasferimento o cambiamento di mansioni o alla introduzione di nuove attrezzature o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, previsti dall'articolo 37 comma 4, lett. B) e c) del D.Lgs. n. 81/2008, o dai corsi di aggiornamento quinquennali previsti dal citato accordo del 21 dicembre 2011, a cui rinvia l'art. 37, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008. Pertanto si ritiene che possano essere effettuati nell'ambito della formazione di cui all'art. 4, comma 40, L. n. 92/2012 sia i corsi di formazione finalizzati al trasferimento o cambiamento di mansioni o alla introduzione di nuove attrezzature o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, previsti dall'articolo 37 comma 4, lett. B) e c) del D.Lgs. n. 81/2008, sia i corsi di aggiornamento quinquennali previsti dall'accordo del 21 dicembre 2011 ma non i corsi relativi alla formazione di cui all'articolo 37 comma 4, lett. A).

Attività degli ispettori INAIL

Nota n. 2608 del 9 novembre 2005

Confindustria

D.Lgs. n. 124/2004

Contenuti della circolare n. 86 del 17 dicembre 2004 dell'INAIL.

- Valenza che i verbali ispettivi assumono quali fonti di prova in ordine agli elementi acquisiti ed in merito alla sollecitazione, da parte dell'istituto assicuratore alle proprie strutture, a svolgere gli accertamenti "con la massima attenzione ed in maniera completa ed esaustiva, anche per quanto riguarda le irregolarità nei confronti delle altre amministrazioni, al fine di consentire alle stesse, sulla base delle informazioni acquisite, di evitare duplicazioni di indagini";
- Potere di diffida obbligatoria (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004) in quanto, allo stato, tale potere è riconosciuto esclusivamente agli ispettori mentre le violazioni amministrative accertate dai funzionari amministrativi nello svolgimento dell'ordinaria attività esulano dall'ambito di applicazione della diffida, pur riguardando le stesse inosservanze.

Con la circolare n. 86/2004 l'INAIL ha inteso focalizzare i diversi aspetti dell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 124/2004, in materia di razionalizzazione delle funzioni ispettive, fornendo opportuni chiarimenti operativi al proprio personale centrale e periferico, sulla scorta di quanto già affermato dal ministero del lavoro e delle politiche sociali con precedente circolare 24 giugno 2004, n. 24.

- Nel contesto dell'illustrazione della portata applicativa dell'articolo 10, comma 5, del menzionato decreto, la circolare dell'istituto non stravolge minimamente i contenuti precettivi e ordinamentali della normativa vigente, limitandosi ad esplicitare la necessità che il proprio personale ispettivo svolga "gli accertamenti con la massima attenzione ed in maniera completa ed esaustiva", nei limiti delle competenze istituzionalmente attribuite, esplicitamente ribadite in altro passaggio della medesima circolare n. 86/2004. In effetti, il riferimento testuale alle "altre amministrazioni" deve essere letto nel contesto esplicativo della valenza attribuita al verbale di accertamento, che può essere utilizzato direttamente dagli organi di controllo e di vigilanza per quanto concerne i "fatti" acquisiti e documentati, nello spirito di una reale razionalizzazione delle attività, senza impossibili reciproci ampliamenti di attribuzioni o competenze.
- La circolare INAIL n. 86/2004, rimarcando i contenuti dell'articolo 13, comma 4, del D.Lgs. n. 124/2004, ribadisce che il potere di diffida "è esteso, limitatamente alla materia della previdenza e dell'assistenza sociale, anche agli ispettori degli enti previdenziali, per le inadempienze da loro rilevate", segnalando con decisione che "le violazioni punite con sanzioni amministrative accertate dai funzionari amministrativi nello svolgimento dell'ordinaria attività esulano quindi dall'ambito di applicazione dell'istituto della diffida obbligatoria, pur riguardando le stesse inosservanze". Non possono non condividersi tali precisazioni in quanto la previsione di cui al citato articolo 13, comma 4, non lascia spazio a diverse interpretazioni rispetto a quella per cui il potere di diffida è esteso solo agli "ispettori degli enti", con esclusione quindi del personale amministrativo.

Diffida ex art. 13, D.Lgs. n.124/2004 e rateizzazione della sanzione in misura minima

Nota n. 2226 dell'8 marzo 2006

Confederazione Nazionale Dell'artigianato E Della Piccola e Media Impresa di Ravenna

L. n. 689/1981; D.Lgs. n.124/2004

Possibilità di richiedere, da parte di una azienda tenuta a pagare un somma considerevole a seguito della procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n.124/2004, il rateizzo di detta somma ai sensi dell'art. 26 della L. n. 689/1981.

Il pagamento della sanzione amministrativa minima non può essere oggetto di rateizzazione. Ll procedura di rateizzazione *ex* L. n. 689/1981 è applicabile solo con riferimento alle "ordinanze ingiunzione" emesse ai sensi dell'art. 18 della stessa legge. Ciò in quanto l'eventuale rateizzo della somma in misura minima derivante dalla procedura di diffida – che già costituisce un provvedimento agevolativo nei confronti dei datori di lavoro – determinerebbe uno svuotamento del contenuto afflittivo dello stesso atto sanzionatorio dell'amministrazione, così da determinare una sostanziale elusione degli intenti del legislatore.

Sanzioni per disconoscimento di un co.co.co.

Nota n. 5220 del 18 ottobre 2006

Ordine nazionale dei consulenti del lavoro

D.P.R. n. 1124/1965; D.Lgs. n.124/2004

Applicabilità o meno al datore di lavoro delle sanzioni in materia di libri e documenti obbligatori, previste dal D.P.R. n. 1124/1965 e successive integrazioni e modifiche, in caso di disconoscimento di un contratto di lavoro a progetto

L'obbligo di registrazione sul libro matricola riguarda anche le predette categorie di lavoratori. Per quanto concerne il libro di paga, diversamente da quanto previsto per i lavoratori subordinati, nel caso dei collaboratori coordinati e continuativi o a progetto non sussiste detto obbligo di registrazione la quale, se effettuata, può comunque contenere anche solo il totale dei compensi erogati, gli oneri contributivi e fiscali addebitati al lavoratore e le detrazioni fiscali applicate, atteso che la registrazione delle presenze non ha ragione di esistere in quanto, per i lavoratori parasubordinati, non è previsto un collegamento diretto tra importi erogati e tempo della prestazione.ciò stante, pertanto, pur in presenza di una registrazione del collaboratore sui libri obbligatori dette registrazioni, a seguito di disconoscimento, sarebbero inesatte, con conseguente applicazione della sanzione amministrativa da € 25 ad € 154 (art. 195 D.P.R. n. 1124/1965 e succ. Modif.), violazione peraltro ammessa a diffida – e quindi sanabile – ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n.124/2004.

Sanzioni civili dell'INAIL a seguito di conciliazione monocratica

Nota n. 5226 del del 26 ottobre 2006

Ordine dei consulenti del lavoro di prato

L. n. 388/2000; D.Lgs. n.124/2004

Applicazione di sanzioni civili da parte dell'INAIL a seguito di definizione in sede di conciliazione monocratica ex art. 11 D.Lgs. n.124/2004 della richiesta d'intervento ispettivo

L'accordo *ex* art. 11 del D.Lgs. n.124/2004 oltre vincolare le parti contraenti, per espressa previsione normativa, consente l'estinzione del procedimento ispettivo a seguito dei versamenti dei contributi previdenziali e assicurativi (…) nonché [del] pagamento delle somme dovute al lavoratore. Fermi restando tali versamenti ai fini dell'estinzione del procedimento ispettivo, va tuttavia verificata la sussistenza dell'obbligo di pagamento delle sanzioni civili di cui all'art. 116 della L. n. 388/2000. Al riguardo si ritiene che l'ipotesi della conciliazione monocratica rientri pienamente nella formulazione di cui al citato art. 116, comma 8 lett. B), ultimo periodo, laddove la denuncia della situazione sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, in quanto tale fattispecie esula dall'ipotesi di un accertamento da parte di un organo di vigilanza e presuppone, al contrario, un'attivazione del debitore finalizzata alla regolarizzazione contributiva. In tal caso, quindi, il datore di lavoro sarà tenuto a versare la somma concernente i contributi o premi, con l'applicazione della sanzione civile pari al tur maggiorato di 5,5 punti.

Ricorsi relativi a provvedimenti diversi dai verbali di accertamento

Nota n. 5493 del 13 dicembre 2006

Associazione Nazionale Consulenti Del Lavoro (ancl)

D.Lgs. n.124/2004

Ricorsi relativi a provvedimenti diversi dai verbali di accertamenti

La soluzione va preliminarmente cercata partendo dall'esame del dettato legislativo dell'art 17 del D.Lgs. n. 124/2004, che individua con sufficiente chiarezza la sfera di competenza del nuovo organo costituito presso la direzione regionale del lavoro, il comitato regionale per i rapporti di lavoro, che decide i ricorsi avverso gli atti di accertamento delle direzioni provinciali del lavoro, le ordinanze ingiunzione delle direzioni provinciali del lavoro, i verbali di accertamento di INPS ed INAIL e di altri istituti previdenziali per i quali sussiste la contribuzione obbligatoria, semprechè la *causa petendi* sia l'accertamento della sussistenza del rapporto di lavoro subordinato ovvero una diversa qualificazione del rapporto di lavoro. È indubbio che l'attribuzione della competenza a decidere detti ricorsi va inquadrata nel più generale obiettivo, perseguito dal D.Lgs. n.124/2004 di razionalizzazione delle funzioni ispettive e pertanto è in quest'ottica che va interpretata. Solo qualora, alla luce delle risultanze ispettive, l'azienda ispezionata volesse contestare le determinazioni di cui agli atti di accertamento (atti di contestazione o notificazione di illeciti amministrativi), ai verbali di accertamento degli istituti previdenziali, alle ordinanze ingiunzione della Direzione Provinciale Del Lavoro, potrà rivolgersi al comitato per i rapporti di lavoro. Quando si prescinde da accertamenti di natura ispettiva e dunque quando la vicenda non coinvolge ispezioni in corso o ispezioni definite, rimane ferma la competenza dei comitati regionali INPS, legata a ricorsi avverso provvedimenti di natura amministrativa che prevedono uno specifico inquadramento della prestazione lavorativa ovvero l'accesso a prestazioni previdenziali, adottati dall'istituto indipendentemente da qualunque accertamento ispettivo. Il ministero del lavoro già con circolare n. 24/2004 ha chiarito l'ambito di operatività dell'art 17 D.Lgs. n.124/2004, specificando la natura degli atti ricorribili al comitato regionale dei rapporti di lavoro e definendone la precisa competenza. Di recente, con la circolare n. 10/2006, il ministero ha ulteriormente fornito chiarimenti sui provvedimenti oggetto di ricorso ai sensi dell'art 17 del D.Lgs. n.124/2004, ribadendo comunque che tali provvedimenti sono quelli elencati nel detto articolo 17. Alla luce di quanto sopra, sussiste la competenza del comitato regionale per i rapporti di lavoro esclusivamente sugli atti citati nell'art 17 connessi ad accertamenti ispettivi e nell'ipotesi in cui si contesti la sussistenza del rapporto di lavoro o la qualificazione del rapporto. Diversamente, avuto riguardo alla natura dell'atto ricorribile, permane in capo al comitato regionale dell'INPS la competenza a decidere sui ricorsi avverso tutti gli atti di natura amministrativa che non siano verbali di accertamento dell'istituto e comunque riguardino la sussistenza del rapporto di lavoro ovvero una diversa qualificazione dello stesso.

Tessera di riconoscimento per le imprese impiantistiche

interpello n. 22 del 14 agosto 2007

Associazione nazionale costruttori

D.Lgs. n. 494/1996; D.L. n. 223/2006, convertito in L. n.248/2006

Obblighi previsti dall'art. 36 bis del D.L. n. 223/2006, convertito in L. n.248/2006 – tessera di riconoscimento

Considerato che i dipendenti delle imprese impiantistiche svolgono di fatto la loro attività anche luoghi diversi dai cantieri edili quali, a titolo esemplificativo, condomini, abitazioni, strutture industriali, si ribadisce che l'obbligo di munire i lavoratori della predetta tessera di riconoscimento – ovvero di istituire un apposito registro di cantiere per i datori di lavoro che occupano meno di dieci dipendenti – sussiste unicamente allorché l'attività venga svolta nei cantieri rientranti nell'ambito di applicazione del citato allegato i del D.Lgs. n. 494/1996.

Applicazione della sanzione per violazione della durata massima dell'orario di lavoro

Interpello n. 02 del 11 febbraio 2008

Abi (associazione bancaria italiana)

D.Lgs. n. 66/2003

Criteri di applicazione della sanzione prevista dall'art. 18-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003, in caso di violazione della durata massima dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 del medesimo decreto

Sono ammissibili prestazioni lavorative superiori alle 48 ore settimanali in quanto il periodo di riferimento sia un periodo più ampio della settimana e non superiore ai quattro mesi, salvi i più ampi periodi che può fissare la contrattazione collettiva. La nota citata conclude affermando che la violazione del limite di durata media settimanale comporta una sanzione rapportata al numero di lavoratori e aciascun periodo di riferimento cui si riferisca la violazione. Quanto premesso porta a dedurre che la nozione di periodo di riferimento sia strettamente correlata al tipo di articolazione oraria scelta dal datore di lavoro che, come abbiamo visto, può essere a programmazione multiperiodale. In tal caso, periodo di riferimento sarà quello più ampio della settimana e non superiore ai quattro mesi, o al diverso limite contrattuale, in concreto osservato. Sull'aspetto sanzionatorio, in presenza di orario multiperiodale si può affermare che la condotta sanzionata dalla norma consista nel superamento delle 48 ore medie settimanali nell'arco temporale di riferimento. Di conseguenza, l'eventuale sanzione da applicarsi andrà quantificata moltiplicando gli importi previsti, oltre che per il numero di lavoratori interessati, per ciascun periodo di riferimento che viene a coincidere con il periodo preso in esame per il calcolo dell'orario medio settimanale e non con la singola settimana in cui c'è stato superamento del limite orario massimo.

Vigilanza del personale ispettivo sull'applicazione dei CCNL

interpello n. 21 del 20 marzo 2009

Confsal

L. n. 741/1959; L. n. 389/1989; D.Lgs. n.124/2004

Esatta portata dell'art. 7 del D.Lgs. n.124/2004, relativo ai compiti del personale ispettivo. In particolare, si chiede di sapere quali siano i provvedimenti adottabili da parte del personale di vigilanza di questo ministero nel caso in cui rilevi l'erronea applicazione di un contratto collettivo di lavoro.

L'eventuale accertamento, da parte del personale ispettivo, di inosservanze ai precetti contrattuali collettivi, in genere, non determina in linea di massima l'applicazione di sanzioni pecuniarie amministrative, salve talune ipotesi individuate esplicitamente dal legislatore (ad es. La violazione dell'art. 5, comma 5, D.Lgs. n. 66/2003, secondo il quale il lavoro straordinario deve essere (…) compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro, è punita in via amministrativa con una somma da € 25 ad € 154) e salva l'inosservanza di contratti collettivi *erga omnes*, di cui alla c.d. Legge vigorelli (L. n. 741/1959). Peraltro, fermi restando i casi da ultimo citati, attualmente del tutto residuali nella prassi, può ritenersi che la vigilanza sui contratti collettivi di lavoro, di cui al citato art. 7, comma 1 lett. B), del D.Lgs. n.124/2004 trovi il suo principale strumento attuativo nell'istituto della diffida accertativa per crediti patrimoniali disciplinata dall'art. 12 del medesimo decreto. La previsione da ultimo menzionata consente, infatti, al personale ispettivo di questo ministero di diffidare, in sede ispettiva, il datore di lavoro a corrispondere direttamente al lavoratore le somme che risultino accertate quali crediti retributivi derivanti dalla corretta applicazione dei contratti collettivi di lavoro applicabili. Infine, sotto altro e differente profilo, vale la pena ricordare che la vigilanza di cui all'art. 7, comma 1, lett. B), del D.Lgs. n.124/2004 può concentrarsi anche sulla corretta determinazione della retribuzione da assoggettare a contribuzione, a norma dell'art. 1 del D.L. n. 338/1989, come convertito nella L. n. 389/1989.

Riposi giornalieri - violazione

interpello n. 22 del 20 marzo 2009

Confcooperative

L. n. 689/1981; D.Lgs. n. 66/2003

Corretta interpretazione della norma sanzionatoria di cui all'art. 18 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 applicabile in caso di violazione della disciplina in materia di riposi giornalieri di cui all'art. 7 dello stesso decreto.

Nell'ipotesi in cui i lavoratori non fruiscano del riposo giornaliero con riferimento a più periodi di ventiquattr'ore, l'illecito si realizza tante volte quanti siano i riposi non goduti. Qualora sia accertato che il datore di lavoro violi la normativa in esame per più lavoratori e, per ciascuno di essi, con riferimento a più periodi di ventiquattr'ore, trattandosi di tante violazioni quanti sono i riposi giornalieri non concessi per ciascun lavoratore, l'importo complessivo della somma da pagare in misura ridotta, ai sensi dell'art. 16, L. n. 689/1981, è il prodotto scaturente della somma edittale (ridotta), moltiplicata per il numero dei riposi giornalieri non fruiti da ciascun lavoratore. Per maggiore chiarezza si tenga conto dell'esempio seguente, nel quale si ipotizza l'accertamento della violazione del diritto al riposo giornaliero, nei confronti di tre lavoratori (a, b e c), in misura differente per ciascuno di essi:

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
LAVORATORE A	NO RIPOSO	NO RIPOSO	NO RIPOSO		NO RIPOSO		
LAVORATORE B	NO RIPOSO		NO RIPOSO	NO RIPOSO			
LAVORATORE C	NO RIPOSO				NO RIPOSO		

Nella settimana esemplificata è stato accertato che il lavoratore a non ha fruito di 4 riposi giornalieri, il lavoratore b non ha fruito di 3 riposi giornalieri ed il lavoratore c non ha fruito di 2 riposi giornalieri, per un totale di violazioni accertate pari a 9, cifra che deve essere moltiplicata per l'importo edittale ridotto, al fine di ottenere la corretta commisurazione della sanzione da contestare/notificare al trasgressore, prima di procedere all'adozione del provvedimento di ordinanza-ingiunzione. Evidentemente, lo stesso criterio di calcolo ora illustrato – salvo la diversità degli importi edittali che erano precedentemente stabiliti dalla disposizione in esame – deve essere adottato con riferimento ai casi nei quali, ratione temporis, è applicabile il medesimo quarto comma dell'art. 18 bis come vigente prima della modifica adottata con il D.L. n. 112/2008 come convertito con L. n. 133/2008, considerato che anche precedentemente a tale novella la norma in esame doveva essere intesa – secondo quanto chiarito dalla circolare del ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 8 del 3 marzo 2005 – nel senso che dovessero essere applicate tante sanzioni quanti sono i lavoratori interessati ed i riposi giornalieri o settimanali non fruiti.

Prospetti informativi e applicazione sanzioni

interpello n. 26 del 20 marzo 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 68/1999; D.M. 22 novembre 1999; D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008);

- Individuazione della Direzione Provinciale Del Lavoro territorialmente competente per l'applicazione delle sanzioni previste dalla L. n. 68/1999, nell'ipotesi in cui l'impresa abbia più sedi dislocate sul territorio nazionale.
- Se la mancata indicazione delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili nel prospetto previsto dall'art. 9, comma 6, L. n. 68/1999 possa essere sanzionata ai sensi dell'art. 15, comma 4, L. n. 68/1999.

Riguardo al primo quesito, occorre evidenziare che tutte le imprese soggette alla disciplina sulle assunzioni obbligatorie devono effettuare periodicamente una ricognizione, sia dell'organico aziendale, sia del grado di copertura della quota d'obbligo. In particolare, ai sensi dell'art. 9, comma 6, della L. n. 68/1999, così come modificato dal D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), i datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della stessa L. n. 68/1999, sono tenuti ad inviare al competente servizio provinciale per l'impiego – nel caso in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale del datore tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva (cfr. Art. 40, comma 4, d.l. Cit.) – un dettagliato prospetto informativo attestante, fino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori disabili computabili nella quota di riserva, i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i soggetti disabili iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, nonché le ulteriori informazioni previste dall'art. 3 del D.M. 22 novembre 1999 (cfr. Lett. Circ. M.l.p.s. 16 febbraio 2000, prot. N. 346/m22). Va poi ricordato che questo ministero, con nota del 16 dicembre 2008, ha precisato che i datori di lavoro con unità produttive in più province della stessa regione o di regioni diverse, dovranno adempiere [all'obbligo di invio del prospetto] avvalendosi di un unico servizio informatico, inviando il prospetto informativo con le seguenti modalità: a) i datori di lavoro con sede legale in una regione ed unità produttive in più province della medesima regione inviano i prospetti informativi aziendali alla regione di appartenenza, secondo le modalità in uso; b) i datori di lavoro con sede legale in una regione ed unità produttive in province di regioni diverse inviano i prospetti informativi aziendali al ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali all'indirizzo www.lavoro.gov.it/co () tali prospetti verranno messi a disposizione delle regioni competenti per le successive attività gestionali derivanti dalla L. n. 68/1999. Ferma restando l'introduzione, sia a livello normativo che di prassi, dei meccanismi di semplificazioni citati, va comunque sottolineata la permanenza dell'obbligo di invio – presso il servizio informatico della regione o di questo ministero – delle informazioni relative alle singole province ove sono localizzate le unità produttive in cui è strutturata l'azienda (per il concetto di unità produttiva v. La citata nota del 16 dicembre 2008), nonché di un prospetto riepilogativo; ciò, evidentemente, salvo diverse disposizioni che potranno essere dettate dall'emanando decreto di cui all'art. 9, comma 6, della L. n. 68/1999. Sulla base delle informazioni desumibili dai prospetti inviati sarà possibile individuare presso quale Direzione Provinciale Del Lavoro si incardina la potestà sanzionatoria, legata all'ufficio territorialmente competente in base alla provincia in cui risulti la presenza di scoperture in capo all'azienda. Ne consegue che le regioni – destinatarie dei prospetti sia nelle ipotesi di cui alla lett. A) sia, per mezzo di questo ministero, nelle ipotesi di cui alla lett. B) – potranno provvedere, anche attraverso i servizi

provinciali di appartenenza, a comunicare alle competenti direzioni provinciali del lavoro eventuali violazioni della normativa ai fini della adozione dei relativi provvedimenti sanzionatori.

Per quanto concerne il secondo quesito relativo alle possibili conseguenze sanzionatorie in caso di mancata indicazione nel prospetto delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili, è opportuno richiamare innanzitutto l'art. 15, comma 1, della citata legge. La norma in questione individua, quale condotta illecita, il mancato adempimento agli obblighi di cui all'art. 9, comma 6, consistenti nell'invio di un prospetto informativo avente specifichi contenuti, tra i quali i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili. Tuttavia risulta sanzionato solamente il ritardato invio del prospetto informativo.

Pertanto, se è evidente che l'omessa indicazione nel prospetto di uno dei contenuti di cui all'art. 9, comma 6, non è soggetta alla sanzione di cui all'art. 15, comma 1, ciò non esclude che un invio incompleto possa comunque essere ricondotto alla fattispecie sanzionatoria di cui all'art. 15, comma 4, la quale punisce la generalità dei comportamenti, diversi dal ritardato invio del prospetto, che si concretizzano di fatto nella mancata copertura della quota di riserva per cause imputabili al datore di lavoro, ciò evidentemente in quelle ipotesi in cui il prospetto sia da considerarsi quale richiesta di avviamento in quanto risulti una scopertura in capo al datore di lavoro. In tali casi, pertanto, è possibile concludere affermando la punibilità ai sensi della richiamata disposizione del datore di lavoro che, pur ottemperando all'obbligo dell'invio del prospetto informativo, abbia trasmesso un prospetto talmente lacunoso e carente degli elementi essenziali da impedire nel singolo caso concreto la possibilità di un effettivo avviamento lavorativo del disabile. In tal senso l'indicazione, nel prospetto informativo, delle mansioni disponibili rappresenta un elemento che, nella generalità dei casi, risulta essenziale ai fini dell'inserimento mirato del disabile. Occorre tuttavia evidenziare la necessità, prima di ogni segnalazione alle direzioni provinciali del lavoro ai fini dell'adozione dei relativi provvedimenti sanzionatori, che i servizi competenti ed i datori di lavoro operino in un'ottica di massima collaborazione affinché possano essere oggetto di sanzione esclusivamente quei comportamenti evidentemente posti in essere al fine di ostacolare o rallentare le procedure di avviamento.

Procedura di emersione ed estinzione delle sanzioni amministrative

interpello n. 43 del 15 maggio 2009

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.689/1981; L. n.388/2000; L. n. 296/2006; L. n.123/2007

- Corretta interpretazione dell'art. 1, comma 1197, della L. n. 296/2006 (legge finanziaria per il 2007).
- Quali siano le fattispecie, costituenti illeciti di natura amministrativa, suscettibili di estinzione a seguito della attivazione della procedura di emersione introdotta e disciplinata dalla legge citata.

Per quanto attiene ai reati, le violazioni in questione, suscettibili di estinzione quale vantaggio conseguente alla procedura di regolarizzazione, sono da intendersi limitate alle sole ipotesi strettamente collegate al mancato versamento di contribuzione obbligatoria (ad es. Art. 37, L. n.689/1981). Altra soluzione, invece, si ritiene debba essere adottata con riferimento agli illeciti di natura amministrativa. In tale ipotesi, infatti, appare ragionevole accedere ad una nozione ampia di connessione alla materia previdenziale ed assicurativa, tenuto conto che la disposizione avrebbe scarso significato se interpretata in modo diverso. Ciò in quanto, con l'entrata in vigore dell'art. 116 della L. n.388/2000, le violazioni amministrative connesse ad omissione e/o evasioni contributive (in senso atecnico) sono state abrogate. Ne deriva che il versamento della somma dovuta a titolo di regolarizzazione contributiva fa venir meno tutte le obbligazioni per sanzioni amministrative legate comunque al lavoro nero, comprese quelle riguardanti gli obblighi documentali, le comunicazioni di assunzione, la c.d. Maxisanzione per il lavoro nero, nonché tutte le altre violazioni relative alla prestazione di lavoro, ad es. In materia di orario di lavoro (in tal senso cfr. Circolare INPS n. 116/2007). Si precisa, altresì, che anche le sanzioni civili legate al mancato versamento della contribuzione sembrano rientrare nella più ampia dizione di ogni altro onere accessorio connesso alla denuncia e pertanto sono da ritenersi fra quelle estinte dalla procedura di emersione. Si ricorda, per completezza, che la norma in esame obbliga a considerare estinti i reati e le sanzioni pecuniarie amministrative soltanto all'atto dell'integrale versamento dei due terzi dei contributi dovuti al termine dei cinque anni previsti per l'estinzione del debito previdenziale agevolato. Va evidenziato, infine, che con la modifica introdotta dall'art. 11 della L. n.123/2007 l'efficacia estintiva delle sanzioni resta in ogni caso condizionata al completo adempimento degli obblighi in materia di salute e di sicurezza dei lavoratori.

Emersione ed attività ispettiva

interpello n. 55 del 10 luglio 2009

Confederazione italiana dirigenti e alte professionalità

L. n. 296/2006; L. n.31/2008

Corretta interpretazione dell'art. 1, commi 1192-1201 della L. n. 296/2006 così come modificato dalla L. n.31/2008.

Ciò premesso, va evidenziata la previsione secondo cui l'accordo sindacale (…) comprende la regolarizzazione delle posizioni di tutti i lavoratori per i quali sussistano le stesse condizioni dei lavoratori la cui posizione sia stata oggetto di accertamenti ispettivi. In altre parole detto accordo individua inderogabilmente il campo di applicazione della procedura di emersione e soltanto in tale sede è previsto che la stessa si applichi alla generalità dei lavoratori individuati, in sede di accertamento, quali lavoratori in nero. L'eventuale diniego del lavoratore – debitamente comprovata dal datore di lavoro istante – a sottoscrivere l'atto conciliativo o il contratto di lavoro, quali adempimenti successivi e conseguenti all'accordo sindacale, non può però inficiare l'intera procedura di emersione, impedendo la regolarizzazione degli ulteriori lavoratori coinvolti. Un diversa soluzione, infatti, non solo comprometterebbe il diritto del datore di lavoro di aderire alla procedura de quo ed alle connesse agevolazioni ma anche il diritto degli altri lavoratori a vedere sanato il proprio rapporto di lavoro con la certezza di un impiego per almeno ulteriori 24 mesi. Anche sotto il profilo della estinzione delle sanzioni non possono non valere i medesimi ragionamenti, cosicché alla emersione anche di una parte soltanto dei lavoratori interessati dalla procedura seguirà l'estinzione della totalità delle sanzioni, così come del resto è previsto dal comma 1197 della L. n. 296/2006.

Lavoro straordinario e sanzioni

interpello n. 56 del 10 luglio 2009

Confindustria

D.Lgs. n. 66/2003

Corretta interpretazione del disposto normativo di cui all'art. 18 bis, comma 6, del D.Lgs. n. 66/2003 che sanziona, fra l'altro, la violazione dell'articolo 5, comma 3, dello stesso decreto secondo il quale in difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.

La sanzione amministrativa disposta dal comma 6 dell'art. 18 bis va applicata una sola volta, senza moltiplicare l'importo per ciascun lavoratore interessato; ciò sia nella sua quantificazione normale (da 1 a 5 lavoratori: euro da 25 a 154) che in quella aggravata (da 6 o più lavoratori o più di 50 giornate l'anno: euro da 154 a 1.032).

Violazioni in materia di riposo giornaliero e settimanale e cumulo giuridico

interpello n. 76 del 19 ottobre 2009

Confindustria

L. n.689/1981; D.Lgs. n. 66/2003

Possibilità di applicare alle violazioni riguardanti la disciplina del riposo giornaliero e settimanale contenuta nel D.Lgs. n. 66/2003, le disposizioni dell'art. 8, comma 1, L. n.689/1981.

Occorre chiarire se, sulla scorta della precisazione contenuta nella circolare n. 8/2005 al punto 15 di questo ministero, ovvero fermo restando quanto stabilito dall'art. 8, comma 1, L. n.689/1981, nel caso di violazione degli artt. 7 e/o 9 del D.Lgs. n. 66/2003 come conseguenza di una unica azione o omissione da parte del datore di lavoro, sia possibile considerare tale condotta nel termine di concorso formale (omogeneo o eterogeneo) di illeciti amministrativi e, quindi, applicare la sanzione quantificabile secondo il criterio del cumulo giuridico disciplinata dal citato art. 8 della L. n.689/1981. A tal proposito, questo ministero è intervenuto con la circ. n. 81/1987 precisando che l'applicazione del cumulo giuridico di sanzioni deve ritenersi preclusa all'ispettore del lavoro poiché essa richiede delicate ed ampie potestà discrezionali che possono essere esercitate solo dall'autorità competente a ricevere il rapporto a norma dell'art. 17, L. n.689/1981. Pertanto nella fase procedimentale di contestazione/notificazione dell'illecito amministrativo di cui all'art. 14 legge citata, gli organi ispettivi possono esclusivamente quantificare la sanzione ai sensi dell'art. 16, L. n.689/1981 in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo. Da ciò consegue che l'inciso della circolare n. 8/2005 non va interpretato nel senso di consentire l'applicazione dell'art. 8, comma 1, L. n.689/1981 – e quindi del cumulo giuridico – in sede di accertamento/contestazione degli illeciti di cui agli artt. 7 e 9 del D.Lgs. n. 66/2003, ma nel senso di ammettere, mediante il successivo provvedimento di ordinanza ingiunzione, la rideterminazione dell'importo sanzionatorio, già quantificato ai sensi dell'art. 16, L. n.689/1981, a condizione che dagli atti istruttori emergano elementi atti a configurare l'unicità della condotta illecita a fronte della pluralità di violazioni. A tale riguardo – con riferimento alla fase ispettiva – si richiama il dovere, per gli ispettori, di fornire al direttore gli elementi utili per evidenziare tale unicità d'azione.

Procedura di emersione e benefici *ex* L. n. 407/1990

interpello n. 18 del 9 giugno 2010

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 407/1990; L. n. 296/2006; D.Lgs. n. 181/2000; D.Lgs. n. 297/2002

Se sia possibile , in caso di assunzione di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi, applicare i benefici contributivi previsti dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990 ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituito a seguito di procedura di emersione realizzata ai sensi dell'art. 1, commi 1196 e ss., della L. n. 296/2006.

Per poter fruire dell'agevolazione di che trattasi risulta, pertanto, determinante verificare lo stato di disoccupazione del lavoratore. A tal riguardo l'art. 1, comma 2 lett. C), del D.Lgs. n. 181/2000, come modificato dall'art. 1 del D.Lgs. n. 297/2002 definisce stato di disoccupazione la condizione del soggetto privo di lavoro che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti. Tale disponibilità va formalizzata attraverso un'apposita dichiarazione che il lavoratore interessato deve presentare al centro per l'impiego nel cui ambito territoriale si trova domiciliato (art. 2, D.Lgs. n. 181/2000). L'INPS, con la circolare n. 117/2003 seguita dalla circolare n. 51/2004, ha richiamato le condizioni per ottenere i benefici contributivi in argomento dopo l'entrata in vigore della riforma del collocamento, ribadendo che, in materia di accesso alle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990, è necessaria la dichiarazione di responsabilità prodotta dal lavoratore al competente centro per l'impiego, corredata dall'attestazione di permanenza del soggetto interessato nello stato di disoccupazione da parte del citato centro. I lavoratori interessati dalla procedura di emersione non possono essere considerati disoccupati in quanto, di fatto e prima ancora della procedura di emersione, già prestavano lavoro alle dipendenze del datore di lavoro. Ne consegue dunque per quest'ultimo l'impossibilità di fruire dei benefici di cui alla citata L. n. 407/1990, atteso peraltro che la stessa L. n. 296/2006 prevede specifiche agevolazioni per chi ha aderito alla procedura.

Regolarizzazione lavoro sommerso *ex* L. n. 296/2006

interpello n. 29 del 6 luglio 2010

Cida (confederazione italiana dirigenti e alte professionalità)

L. n. 296/2006

Procedura di emersione prevista dall'art. 1, commi 1192 e ss., della L. n. 296/2006 (finanziaria per il 2007).

- Se l'istanza di regolarizzazione iniziata in seguito ad accertamento ispettivo possa essere accolta quando:
  - In sede di accordo sindacale, l'azienda abbia fatto riferimento in premessa al verbale ispettivo e non abbia indicato in dettaglio le generalità dei lavoratori che intende regolarizzare ed abbia inoltre escluso coloro che, prima della sottoscrizione dell'accordo, abbiano presentato espresso diniego all'assunzione nonché "diffida" al datore di lavoro ad inserire il proprio nominativo all'interno dell'accordo stesso;
  - L'azienda non includa le posizioni di lavoratori che in sede di accertamento ispettivo erano state accertate come subordinate ma che, in seguito a pronuncia giudiziale precedente all'inizio della procedura di emersione, siano state ricondotte a rapporti di lavoro di natura autonoma.
- Se sia obbligatorio inserire nell'accordo sindacale la posizione di quei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria non rilevati al momento dell'accertamento ispettivo.

Con riguardo al primo quesito si fa presente che deve intendersi correttamente stipulato l'accordo sindacale nel quale si fa espresso rinvio al verbale ispettivo che ha rilevato l'impiego di lavoratori in nero. Si deve, infatti, considerare adempiuto l'obbligo di cui al comma 1193 (il datore di lavoro indica le generalità dei lavoratori che intende regolarizzare) anche qualora si faccia riferimento al verbale ispettivo dal quale risultano i dati necessari all'individuazione dei lavoratori interessati alla procedura di emersione. Si fa presente infatti che la norma, così come predisposta dal legislatore, intende anzitutto riferirsi ai casi di emersione volontaria, ovvero alle ipotesi in cui il datore di lavoro spontaneamente presenta istanza di emersione con riferimento ai lavoratori che intende regolarizzare e per i quali non è intervenuto alcun accertamento ispettivo. In presenza invece di un accertamento ispettivo è quindi sufficiente che il datore di lavoro faccia riferimento ai nominativi indicati nel relativo verbale ai fini di cui al citato comma 1193, fermo restando l'obbligo di indicare la tipologia contrattuale con la quale tali lavoratori saranno regolarizzati. Inoltre va tenuto presente che l'iter per la regolarizzazione del lavoro sommerso prevede un momento successivo a quello dell'accordo sindacale, nel quale i soggetti interessati possono o meno decidere di sottoscrivere il contratto di lavoro subordinato. È solo al momento della sottoscrizione degli accordi individuali di cui al comma 1194, che i lavoratori possono aderire a quanto convenuto in sede di accordo sindacale. (v. Risposta ad interpello n. 55/2009). Pertanto, in occasione dell'accordo sindacale, dovranno essere indicati anche i nominativi di quei lavoratori che, in base all'accertamento ispettivo, non risultano correttamente impiegati al lavoro pur se gli stessi abbiano già espresso formale diniego all'assunzione. Peraltro anche per tali soggetti dovrà essere effettuato il versamento contributivo previsto dal comma 1196 della finanziaria per il 2007, considerato che gli stessi hanno comunque prestato attività lavorativa. In merito al secondo quesito presentato dall'interpellante, ovvero se debbano essere inseriti nell'accordo sindacale e, quindi, nell'istanza di regolarizzazione, i nominativi di quei lavoratori accertati nel verbale ispettivo come subordinati e successivamente, in base a pronuncia giudiziale, riconosciuti come lavoratori autonomi, occorre prendere le

mosse dalla previsione di cui all'art. 1, comma 1195, della L. n. 296/2006. In essa è stabilito che l'accesso alla procedura di regolarizzazione è consentito ai datori di lavoro che non siano stati destinatari di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi concernenti il pagamento dell'onere contributivo ed assicurativo evaso o le connesse sanzioni amministrative. Ciò comporta che il limite alla possibilità di emersione è rappresentato da provvedimenti amministrativi definitivi (ordinanze ingiunzione o cartelle esattoriali non impugnati) ovvero da sentenze passate in giudicato che accertino l'esistenza di rapporti di lavoro non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria. Pertanto, in riferimento al caso di specie, solo se si è in presenza di sentenza passata in giudicato che accerta la natura autonoma della prestazione di lavoro, sarà possibile escludere dalla procedura di emersione i lavoratori in questione. Con riferimento all'ultimo quesito, l'interpellante rileva che non sembra corretto combinare le disposizioni del comma 1193 (il datore di lavoro indica le generalità dei lavoratori che intende regolarizzare) e del comma 1195 (l'accordo sindacale di cui al comma 1194 comprende la regolarizzazione delle posizioni di tutti i lavoratori per i quali sussistano le stesse condizioni dei lavoratori la cui posizione sia stata oggetto di accertamenti ispettivi) nel senso di rendere obbligatoria la regolarizzazione delle posizioni rientranti nel comma 1195 poiché l'inciso del comma 1193 (intende regolarizzare) fa riferimento ad una facoltà e non ad un obbligo del datore di lavoro.
In proposito occorre rilevare che la procedura prevista dall'art. 1, comma 1192 e ss. Della L. n. 296/2006 non è obbligatoria ma è attivabile da quei datori di lavoro che, occupando lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, decidono di avvalersene. La scelta della procedura di cui alla legge citata, se effettuata in seguito ad accertamento ispettivo, coinvolge i lavoratori in nero individuati in occasione della verifica ispettiva e, in virtù della disposizione di cui al comma 1195, può essere estesa, alle medesime condizioni convenute nell'accordo sindacale, ai lavoratori in nero eventualmente non rilevati dagli organi ispettivi.
Per tali lavoratori, pertanto, atteso il carattere facoltativo dell'istanza di regolarizzazione, la procedura di emersione sarà attivabile solo se il datore di lavoro deciderà di avvalersene.

Dilazione sanzioni amministrative

interpello n. 04 del 2 febbraio 2011

A.n.i.s.a (associazione nazionale delle imprese di sorveglianza antincendio)

L. n. 689/1981

- Possibilità di una estensione analogica del regime di pagamento rateale della pena pecuniaria per chi versi in condizioni economiche disagiate, *ex* art. 26 della L. n. 689/1981, anche prima dell'emissione dell'ordinanza ingiunzione.
- Ove si volesse verificare in concreto la possibilità di concedere la rateizzazione delle somme riportate nell'atto di accertamento e notificazione di illecito amministrativo di cui all'art. 14 della L. n. 689/1981, ci si dovrebbe chiedere quali conseguenze deriverebbero dal mancato puntuale pagamento delle singole rate previste dal provvedimento di dilazione.

La normativa, al comma 1 dell'art. 26, prevede che, in caso di mancato pagamento, anche di una sola rata, l'obbligato è tenuto al pagamento del residuo ammontare della sanzione in unica soluzione. Detta norma presuppone, evidentemente, l'esecutività dell'atto che irroga le sanzioni amministrative (ordinanza ingiunzione) che risulta, come detto, semplicemente sospeso per opera del provvedimento di rateizzazione, il quale, venendo meno a causa dell'inadempimento relativo anche ad una sola rata di pagamento, produce la reviviscenza dell'atto esecutivo per l'intero ammontare ancora residuo. Nel caso di dilazione di somme contenute nel solo atto di notifica di violazione amministrativa, ai sensi dell'art. 14 L. n. 689/1981, l'effetto di reviviscenza sopra descritto, in caso di inottemperanza ai pagamenti rateali prescritti, non potrebbe operare in ragione del fatto che il verbale non ha i caratteri della definitività ed esecutività (potendo peraltro non essere confermato per mezzo di un eventuale provvedimento di archiviazione), con il corollario che, in tali casi, l'amministrazione non potrebbe porre in esecuzione detto credito, dovendo concludere prima l'iter del procedimento sanzionatorio previsto dalla L. n. 689/1981.

Per tali ragioni, allo stato, non si ritiene praticabile la possibilità di rateizzare, già in sede di atto di notificazione di illecito amministrativo, le somme irrogate dall'organo di vigilanza. Pur tuttavia gli uffici a cui dovessero pervenire, a seguito di notifica di verbali unici di accertamento, motivate e comprovate istanze di dilazioni, soprattutto per importi di notevole entità, verificheranno la possibilità, previa informazione all'istante della non immediata ammissibilità di tale richiesta, di accelerare l'iter di trasmissione del rapporto *ex* art. 17 della L. n. 689/1981 all'ufficio legale che, in tempi brevi, procederà all'istruttoria di propria competenza.

Nell'ipotesi in cui l'accertamento sia ritenuto fondato, si provvederà all'emissione dell'ordinanza, che sarà quantificata tenendo conto e della manifestata volontà del destinatario di pagare gli importi di cui al verbale seppur in forma rateale ed al contempo della impossibilità tecnica di accoglimento della richiamata richiesta in tale fase. Nei confronti dell'ordinanza così emessa l'istante potrà reiterare, nei 30 gg. Dalla notifica, la richiesta di dilazione che, in tale fase della procedura, sarà pienamente accoglibile.

Condotta antisindacale e poteri del personale ispettivo

interpello n. 05 del 2 febbraio 2011

Assotrasporti

Art. 650 c.p.

Poteri del personale ispettivo in caso di inottemperanza al decreto del giudice con cui viene ordinato al datore di lavoro di cessare la condotta antisindacale, nelle more del giudizio *ex* art. 650 c.p., con cui si punisce la inosservanza dei provvedimenti dell'autorità.

La prescrizione obbligatoria appare astrattamente applicabile, in quanto l'inottemperanza al decreto costituisce violazione di carattere penale punita con pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda. Pertanto, laddove il personale ispettivo accerti che il datore di lavoro non abbia adempiuto all'ordine impartito dall'a.g. Come rilevabile dal decreto, eventualmente prodotto dalle organizzazioni sindacali interessate, lo stesso personale provvederà ad impartire una prescrizione avente il medesimo contenuto di quanto stabilito dal giudice, eventualmente richiamando il decreto stesso nel corpo della provvedimento prescrittivo. Ciò posto, al fine di coordinare l'attività del personale ispettivo con le fasi di un procedimento penale eventualmente già in corso – e rispetto al quale non sarà invece possibile l'applicazione della procedura de quo – lo stesso personale ispettivo, prima di procedere alla applicazione della prescrizione, avrà cura di contattare l'autorità inquirente territorialmente competente.

Mancato godimento o pagamento rol, obbligazione contributiva e regime sanzionatorio

interpello n. 16 dell'8 marzo 2011

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

art. 509 c.p.; L. n. 741/1959; L. n. 54/1977;

Mancato godimento o pagamento, entro le scadenze indicate dai CCNL, dei permessi per riduzione di orario (c.d. Rol) e per *ex* festività.

L'adempimento dell'obbligo contributivo non possa subire alcuno slittamento temporale e di conseguenza il versamento dei relativi contributi debba essere effettuato, secondo le regole generali, entro il giorno 16 del mese successivo a quello in cui si colloca il termine ultimo di godimento del permesso.

Sanzioni amministrative in materia di collocamento

interpello n. 03 del 27 gennaio 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n. 608/1996, L. n. 183/2010, D.Lgs. n. 276/2003

se, con riferimento all'art. 9 bis, comma 2, del D.L. n. 510/1996 (conv. da L. n. 608/1996), come modificato dagli artt. 4 e 5 della L. n. 183/2010, nel caso in cui l'organo ispettivo qualifichi diversamente un contratto di tirocinio comunicato regolarmente nei termini al servizio competente, siano applicabili o meno le sanzioni amministrative previste dall'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003.

Ove risulti dovuta la comunicazione obbligatoria (come meglio specificato delle note di questo ministero n. 440 del 4/01/2007 e n. 4746 del 14/02/2007) e ove non si tratti di tirocinio ma di un rapporto di lavoro, per esempio di tipo subordinato (soggetto, quindi, all'obbligo di comunicazione di cui all'art. 1, comma 1180 L. n. 296/2007) – appare corretto ritenere applicabile la sanzione di cui all'art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003. Del resto così avviene in ogni altra ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro, a prescindere dalla tipologia contrattuale utilizzata ab origine.
Ai fini dell'applicabilità delle sanzioni va infatti ricordato che la stessa non è legata esclusivamente ad una omissione ma anche ad una diversa o errata indicazione dei dati contenuti nell'apposito modello, atteso che il precetto descritto dall'art. 1, comma 1180 della L. n. 296/2007 richiede l'indicazione di alcuni specifici elementi finalizzati ad un corretto monitoraggio dell'andamento del mercato del lavoro (dati anagrafici del lavoratore, data di assunzione, data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, tipologia contrattuale, qualifica professionale e trattamento economico e normativo applicato).

Contratto di solidarietà per le imprese in CIGS problematiche sanzionatorie

interpello n. 27 del 13 settembre 2012

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

L. n.863/1984; L. n.236/1993; D.M. n. 46448

> Riduzione dell'orario di lavoro, effettuata da imprese, rientranti nel campo di applicazione dell'intervento straordinario di integrazione salariale (CIGS) *ex* art. 1, D.L. n. 726/1984, come convertito dalla L. n.863/1984, che abbiano stipulato contratti di solidarietà difensivi di cui all'art. 5, comma 1, L. n.236/1993.

> Quali siano le eventuali conseguenze sanzionatorie qualora l'azienda non rispetti l'accordo predisposto in sede di stipulazione dei contratti di solidarietà in relazione alle modalità di riduzione dell'orario, ovvero richieda al personale coinvolto l'espletamento di un orario di lavoro superiore a quello concordato nel contratto stesso.

A fronte di una valutazione previsionale fatta in sede di stipulazione del contratto di solidarietà, possono insorgere esigenze produttive che determinano un aumento delle prestazioni lavorative (da un certo punto di vista anche auspicabili in quanto andrebbero a ridurre l'intervento assistenziale). Premesso, pertanto, che tali incrementi di orario devono essere contemplati nelle clausole contrattuali, quale evenienza in caso di miglioramento della situazione economico/finanziaria dell'impresa e che, comunque, gli stessi devono anche essere comunicati alla direzione territoriale del lavoro, occorre verificare quali siano le conseguenze del superamento dell'orario concordato nell'ipotesi di mancata previsione in sede contrattuale. In considerazione del fatto che la disposizione normativa impone la stipulazione di un nuovo contratto di solidarietà nella sola ipotesi di una ulteriore diminuzione dell'orario di lavoro concordato, in quanto ciò va a determinare un aggravio di spesa pubblica, si può ritenere che nell'ipotesi inversa tale obbligo non sussista. Premesso che la riduzione media percentuale deve rispettare quella programmata e conseguentemente autorizzata nelle diverse modalità sopra illustrate, va tenuto presente che trattandosi di una media su un arco temporale non superiore al mese, potrebbe verificarsi l'ipotesi di una minore riduzione di ore lavorate rispetto a quelle previste. Ciò non inficia, evidentemente, la validità del contratto di solidarietà. In tal caso il datore di lavoro sarà comunque tenuto a rispettare le regole poste a presidio di una corretta applicazione delle modalità di variazione oraria contenute nella legge e nel D.M. n. 46448 e a contabilizzare e registrare le ore effettivamente prestate dai lavoratori, anche quelle in eccedenza rispetto a quanto autorizzato. In tal caso, per il datore di lavoro sussiste l'obbligo di versare la relativa contribuzione e corrispondere la retribuzione dovuta per le ore di lavoro effettivamente prestate dal lavoratore. Inoltre il datore di lavoro sarà tenuto a comunicare correttamente all'INPS le ore di lavoro non prestate per le quali il lavoratore ha diritto all'integrazione salariale, mentre per le ore di lavoro prestate, il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione a carico del datore di lavoro.
Quanto sopra trova chiaramente applicazione nei casi fisiologici, mentre l'eventuale configurazione di condotte fraudolente, connesse ad una impropria utilizzazione della risorse pubbliche, andrà accertata caso per caso da parte del personale ispettivo, verificando con attenzione se sussistano o meno nella fattispecie concreta gli estremi di condotte penalmente rilevanti.

Somministrazione irregolare, distacco illecito e lavoro nero

interpello n. 27 del 7 novembre 2014

Confimi impresa

D.Lgs. n. 276/2003; D.Lgs. n. 81/2008

- Corretta interpretazione degli artt. 27, comma 2, e 30, comma 4 bis, D.Lgs. n. 276/2003, concernenti le ipotesi di somministrazione irregolare e di distacco illecito.
- Se nei suddetti casi possa essere riscontrata anche la fattispecie del lavoro nero ai fini dell'applicazione del regime sanzionatorio della maxisanzione di cui allaL. n. 183/2010, nonché per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008.

La circostanza che il lavoratore sia considerato dipendente dell'effettivo utilizzatore della prestazione non è sempre automatica, potendo dipendere dalla iniziativa del primo di ricorrere al giudice. Ciò, in particolare, avviene nei casi di somministrazione irregolare – e cioè quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e) – ovvero, come già chiarito, quando il distacco sia illecito cioè avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 30 del decreto che introduce i noti requisiti dell'interesse e della temporaneità del distacco.
Ferme restando le specifiche misure sanzionatorie di cui all'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003, l'effettivo utilizzatore potrebbe essere considerato a tutti gli effetti il datore di lavoro del personale utilizzato in forza di una somministrazione irregolare o di un distacco illecito con la conseguenza,in entrambi i casi, che tutti gli atti compiuti dal [somministratore–distaccante] per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione (art. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 richiamato altresì dall'art. 30, comma 4 bis dello stesso decreto). In dette ipotesi, pertanto, l'applicabilità di tale disposizione esclude in radice la possibile applicazione delle sanzioni per lavoro nero e delle altre sanzioni amministrative legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro. Al di là delle ipotesi descritte si ritengono comunque inapplicabili dette sanzioni anche nelle ipotesi in cui il contratto di somministrazione sia nullo per assenza di forma scritta (art. 21, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003) e nelle ipotesi in cui il distacco sia illecito e ad esso non segua l'iniziativa giudiziale del lavoratore. In entrambi i casi, infatti, trattasi di fattispecie autonome del tutto distinte e peculiari, in quanto presuppongono che l'utilizzazione dei lavoratori sia avvenuta in forza di un accordo tra somministrante/distaccante e utilizzatore. Tale elemento, peraltro verificabile in ragione della esistenza di adempimenti retributivi e contributivi in capo al somministratore/distaccante, determina una peculiarità della fattispecie che non a caso trova una specifica disciplina sanzionatoria nell'ordinamento in quanto il bene giuridico tutelato è chiaramente diverso da quello presieduto dalle sanzioni per lavoro nero o da quelle legate alla assenza di adempimenti dicostituzione e gestione del rapporto di lavoro. In tali ipotesi esiste infatti una tracciabilità circa l'esistenza di un rapporto di lavoro ed i connessi adempimenti retributivi e contributivi che, pur facendo capo ad un datore di lavoro che non è l'effettivo utilizzatore delle prestazioni, certamente inducono a ritenere tali comportamenti meno lesivi rispetto a chi ricorre al lavoro nero tout court. Ne consegue che, nelle ipotesi in questione, non sarebbe in linea con il quadro normativo e con i criteri di ragionevolezza che sottendono l'interpretazione del complessivo assetto della disciplina sanzionatoria, l'applicazione sia delle sanzioni per somministrazione e distacco illecito, sia delle sanzioni amministrative per lavoro nero o legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoroo del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

Riqualificazione del rapporto a seguito di ispezione e fruizione degli sgravi contributivi

interpello n. 2 del 20 gennaio 2016

Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro

L. n. 296/2006 ; L. n. 190/2014 ; D.Lgs. n. 81/2015

- corretta interpretazione della disposizione di cui all'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 concernente l'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2015.
- se, nell'ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo con o senza partita I.V.A. o parasubordinato in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a seguito di accertamento ispettivo, sia possibile fruire dello sgravio contributivo di cui sopra in presenza dei requisiti previsti dalla legge.

Occorre chiarire che, nelle ipotesi di riqualificazione a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto è evidentemente "trasformato", sin dal suo inizio (ovvero a far data dal momento in cui si verificano i requisiti della etero-direzione), in un rapporto di lavoro subordinato. È pertanto questo il momento in cui va collocata temporalmente la "stabilizzazione" del personale. Sennonché in tal caso occorre richiamare l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 che richiede, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi, non solo il possesso del DURC e l'osservanza "*degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali (…) comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*", ma anche il rispetto degli "*altri obblighi di legge*". Ciò significa che lo sgravio contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato non possa essere riconosciuto, pur in presenza delle condizioni contemplate dall'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 laddove non vengano rispettati gli obblighi previsti dalle leggi in materia di lavoro e di legislazione sociale. Sotto altro profilo va peraltro evidenziato che la disposizione in questione vuole evidentemente sollecitare l'assunzione "spontanea" di personale, anche precedentemente impiegato con contratti di natura autonoma, il che certamente non avviene nel caso in esame. Tant'è che la concessione dell'esonero assumerebbe una natura premiale nei confronti di chi nulla ha fatto per contribuire ad una maggiore e stabile occupazione ma, viceversa, ha violato diverse diposizioni di legge. Da ultimo non può dimenticarsi che, con specifico riferimento alla stabilizzazione di lavoratori autonomi, il Legislatore è intervenuto con l'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015, prevedendo uno specifico "incentivo" costituito dalla estinzione "*degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione*". In tal caso il Legislatore ha escluso la possibilità di avvantaggiarsi della estinzione degli illeciti qualora sia già "iniziato" un accertamento ispettivo il che, a maggior ragione, comporta l'impossibilità di avvantaggiarsi di un esonero contributivo addirittura dopo la definizione dello stesso accertamento. Alla luce delle osservazioni sopra svolte, si ritiene pertanto che non sia possibile fruire dello sgravio di cui all'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 , laddove il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non sia stato instaurato per libera scelta del datore di lavoro ma in conseguenza di un accertamento ispettivo."

Diffide accertative e procedure da sovraindebitamento

interpello n. 2 del 16 febbraio 2018,

A.N.I.S.A. (Associazione Nazionale delle Imprese di Sorveglianza Antincendio)

articolo 12 del d.lgs. n. 124/2004, legge 27 gennaio 2012, n. 3;

corretta interpretazione dell'articolo 12 del d.lgs. n. 124/2004, concernente la validazione di diffide accertative per crediti patrimoniali nei casi di accordi di ristrutturazione del debito conseguenti a procedura da sovrindebitamento.

Come è noto l'articolo 12, comma 3, del d.lgs. n. 124/2004 riconosce al provvedimento direttoriale degli uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, il potere di imprimere alla diffida accertativa, ai fini della corresponsione di crediti patrimoniali, il "*valore di accertamento tecnico con efficacia di titolo esecutivo*".
Atteso che il carattere di titolo esecutivo presuppone la sussistenza dei requisiti di certezza, liquidità ed esigibilità del credito, come richiesti dall'articolo 474 del codice di procedura civile, si ritiene che, in pendenza di una procedura da sovrindebitamento, nell'ipotesi in cui sia stato presentato un accordo di ristrutturazione del debito, non si possa procedere a validazione di diffida accertativa nei confronti del debitore, per mancanza del requisito della esigibilità del credito.
In riferimento alla sussistenza di tale requisito l'ex Direzione Generale dell'attività ispettiva di questo Ministero, con nota del 20 marzo 2015, n. 4684, aveva già escluso la possibilità di validare le diffide accertative per crediti patrimoniali, emesse nei confronti di una società fallita nell'ambito di procedure fallimentari. Si afferma, infatti, nella suddetta nota che il credito patrimoniale "*certamente non recherebbe il requisito dell'esigibilità, atteso che* l'articolo 51 della legge fallimentare *precluderebbe al lavoratore di poter intraprendere un'azione esecutiva in forza di quel titolo.*".
Sulla base di tali considerazioni la disciplina relativa alla procedura di sovrindebitamento, introdotta con la legge 27 gennaio 2012, n. 3, per i soggetti "non dichiarabili fallibili", si ritiene assimilabile a quella relativa alle procedure fallimentari.
In particolare si osserva che l'articolo 10, comma 2, lett. c), della predetta legge n. 3 del 2012, prevede che "[…] *sino al momento in cui il provvedimento di omologazione diventa definitivo, non possono, sotto pena di nullità, essere iniziate o proseguite azioni esecutive individuali né disposti sequestri conservativi né acquistati diritti di prelazione sul patrimonio del debitore che ha presentato la proposta di accordo, da parte dei creditori aventi titolo o causa anteriore; la sospensione non opera nei confronti dei titolari di crediti impignorabili.*".
La predetta disposizione sancisce dunque il divieto di proporre azioni esecutive individuali nei confronti di un soggetto che acceda alla procedura da sovraindebitamento. Pertanto tale circostanza è di per sé idonea a qualificare come inesigibile il credito patrimoniale, da far valere nei confronti del debitore sovrindebitato.
A ciò si aggiunga peraltro che ai sensi dell'articolo 13, comma 4, della già citata legge 27 gennaio 2012, n. 3, "*I pagamenti e gli atti dispositivi dei beni posti in essere in violazione dell'accordo o del piano del consumatore sono inefficaci rispetto ai creditori anteriori al momento in cui è stata eseguita la pubblicità di cui agli articoli* 10, comma 2, *e* 12-bis, comma 3".
Ne consegue che, quanto al quesito specifico formulato da codesta Associazione, **durante il periodo di inesigibilità dei crediti aventi titolo o causa anteriore alla data di pubblicazione del decreto di omologa del piano di ristrutturazione del debito, non potranno essere adottati**, da parte dei competenti uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, **provvedimenti di diffida accertativa**, ai sensi dell'articolo 12, comma 3, del d.lgs. n. 124/2004 **nei confronti del soggetto sottoposto alla procedura di sovrindebitamento**. Tale

inesigibilità, per espressa previsione normativa, è decorrente dalla pubblicazione stessa del decreto fino alla data indicata nell'accordo omologato.
Tale impedimento non sussiste nelle ipotesi in cui si verifichino le condizioni di cui all'articolo 10, comma 3, ed all'articolo 12, comma 4, della già citata legge n. 3 del 2012, che prevedono il venir meno degli effetti obbligatori del decreto di omologa in esame, rispettivamente in caso di revoca del decreto stesso ed in caso di risoluzione dell'accordo o di mancato pagamento dei crediti impignorabili."

Autorizzazione ITL per installazione strumenti di controllo

interpello n. 3 dell'8 maggio 2019

Consiglio Nazionale Dell'Ordine Dei Consulenti Del Lavoro

legge 20 maggio 1970, n. 300; legge n. 241/1990; decreto legislativo n. 196 del 2003

- configurabilità della fattispecie del silenzio assenso con riferimento alla richiesta di autorizzazione all'installazione ed utilizzo degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti di cui all'attuale articolo 4, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300. E ciò in considerazione delle disposizioni della legge n. 241/1990 che dispongono che il silenzio dell'amministrazione competente equivalga ad accoglimento della domanda.
- se il silenzio dell'organo amministrativo adito, in relazione all'istanza di autorizzazione, possa essere considerato un assenso tacito all'istanza medesima, in virtù del quale l'impresa possa procedere all'installazione degli impianti richiesti.

Per espressa previsione del secondo comma dell'articolo 4 della citata legge n. 300 del 1970, sono esclusi dall'ambito applicativo del primo comma del medesimo articolo gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e *gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Il terzo comma stabilisce, invece, l'utilizzabilità delle informazioni raccolte per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli* e nel rispetto delle previsioni del decreto legislativo n. 196 del 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali).
Le disposizioni contenute nell'articolo 4 sono volte a contemperare le esigenze datoriali con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore sul luogo di lavoro. Più in particolare, si vuole evitare che l'attività lavorativa risulti impropriamente e ingiustificatamente caratterizzata da un controllo continuo e anelastico, tale da eliminare ogni profilo di autonomia e riservatezza nello svolgimento della prestazione di lavoro.
La formulazione della norma affida, *in primis*, ad un accordo tra la parte datoriale e le rappresentanze sindacali la possibilità di impiego degli impianti e degli altri strumenti che consentano anche il controllo dell'attività dei lavoratori. In mancanza di accordo, l'installazione è subordinata all'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.
Il Garante per la protezione dei dati personali è intervenuto più volte per regolare, con provvedimenti e linee guida, tale fattispecie, in considerazione della stretta interazione tra l'articolo 4 della legge n. 300 del 1970 e la normativa in materia di protezione dei dati personali, spesso richiamata anche nei provvedimenti di autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, con i quali sono stabilite le prescrizioni di utilizzo degli impianti e degli altri strumenti di controllo.
Giova evidenziare, in proposito, che con nota del 16 aprile 2012 (prot. n. 7162) l'allora Direzione Generale per l'attività ispettiva di questo Ministero aveva fornito istruzioni operative in relazione al rilascio delle autorizzazioni previste dall'articolo 4 della legge n. 300 del 1970. In quella occasione era stata sottolineata la necessità di considerare i presupposti legittimanti la richiesta di installazione di impianti di controllo, ovvero l'effettiva sussistenza delle esigenze organizzative e produttive, sottolineando inoltre il necessario rispetto del Codice per la privacy, nonché dei successivi provvedimenti del Garante, in particolare delle prescrizioni del Provvedimento generale sulla videosorveglianza dell'8 aprile 2010, nel quale, tra l'altro, si afferma l'esclusione dell'applicazione del principio del silenzio-assenso in questo caso specifico.
Con nota del 18 giugno 2018 (prot. n. 302) in tema di rilascio delle autorizzazioni in esame per esigenze di sicurezza sul lavoro, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha altresì ribadito alle proprie strutture territoriali la

necessità della stretta connessione teleologica che deve intercorrere tra la richiesta di installazione e l'esigenza manifestata.

Per quanto sin qui rilevato, la formulazione dell'articolo 4, primo comma, della legge n. 300 del 1970 non consente la possibilità di installazione ed utilizzo degli impianti di controllo in assenza di un atto espresso di autorizzazione, sia esso di carattere negoziale (l'accordo sindacale) o amministrativo (il provvedimento).

Tale interpretazione appare condivisa anche dalla giurisprudenza, la quale ha da ultimo affermato che "*la diseguaglianza di fatto e quindi l'indiscutibile e maggiore forza economico-sociale dell'imprenditore, rispetto a quella del lavoratore, dà conto della ragione per la quale la procedura codeterminativa sia da ritenersi inderogabile, potendo alternativamente essere sostituita dall'autorizzazione della direzione territoriale del lavoro*" (cfr. Cass. pen. n. 22148/2017), in continuità con un orientamento interpretativo consolidato in materia (cfr. Cass. pen. n. 51897/2016; Cass. civ. n. 1490/1986).

Alla luce di quanto evidenziato, con riferimento ai procedimenti attivabili mediante la presentazione dell'istanza di cui all'articolo 4, comma 1, della legge n. 300 del 1970 e successive modificazioni **non è**, quindi, **configurabile l'istituto del silenzio-assenso, occorrendo l'emanazione di un provvedimento espresso di accoglimento ovvero di rigetto della relativa istanza**.".

Dottrina Per il Lavoro

dplmodena.it