

La disciplina dei tempi delle prestazioni al centro degli interPELLI 2010 del ministero del welfare

L'orario di lavoro allarga le maglie

Computato anche il tragitto da casa se funzionale all'attività

DI DANIELE CIRIOLI

L'orario di lavoro è la normativa che preoccupa di più le imprese e i consulenti. Almeno stando al bilancio dei quesiti formulati al ministero del lavoro nei primi mesi dell'anno, mediante l'istituto dell'interpello. Sarà per via di una disciplina poco chiara o della preoccupazione di incappare nelle pesanti sanzioni, sta di fatto che la tematica maggiormente dibattuta è quella sull'applicazione dei principi sui tempi di lavoro. A seguire, gli altri interPELLI riguardano incertezze applicative relative ai contratti di lavoro flessibili (lavoro a progetto, tirocini, apprendistato, voucher), al collocamento obbligatorio (specialmente sui calcoli della quota di riserva), agli incentivi contributivi e ai permessi dal lavoro.

Il diritto di interpello. Il diritto di interpello consiste nella facoltà, riconosciuta agli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali, agli enti pubblici nazionali, nonché alle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale e ai consigli nazionali degli ordini professionali, di inoltrare alla direzione generale per l'attività ispettiva del ministero del lavoro, esclusivamente tramite posta elettronica, quesiti di ordine generale sull'applicazione delle normative di competenza dello stesso ministero del lavoro. L'appello di questo istituto, tra l'altro, sta nel rappresentare una possibile via di uscita, nei casi di incertezza applicativa di una normativa, dal pericolo di incorrere in sanzioni. Perché l'adeguamento, da parte delle imprese, alle indicazioni che sono fornite dal ministero esclude l'applicazione delle sanzioni penali, amministrative e civili. Il ministero, tuttavia, risponde ai quesiti solamente se riguardano fattispecie di portata generale; mentre nessuna risposta fornisce a quelli che attengono a specifiche problematiche

aziendali.

Un quesito a settimana. In tutto, finora, sono stati 31 gli interPELLI del ministero del lavoro; i principali chiarimenti sono in tabella. In media, dunque, una risposta a settimana, in linea con gli anni passati: nel 2008 a esempio i quesiti sono stati 65 e 82 nel 2009. La classificazione del ministero del lavoro riparte gli interPELLI in 9 gruppi (apprendistato; attività di vigilanza; collocamento e inserimento lavorativo; contratti flessibili; diritti sindacali; obblighi e benefici contributivi; salute e sicurezza sul lavoro; tempi di lavoro; ulteriori argomenti). Nessun quesito, finora, ha riguardato le categorie di attività di vigilanza e salute e sicurezza sul lavoro. Sui tempi di lavoro, gli interPELLI hanno riguardato le modalità di trattamento da riservare al tempo che il lavoratore spende per raggiungere il posto di lavoro. Ossia se sia da considerare o meno vero e proprio orario di lavoro. Un'antica incertezza che il ministero ha cercato di risolvere ribadendo il principio per cui il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro rientra nell'attività lavorativa vera e propria solo e soltanto se è funzionale rispetto alla prestazione; altrimenti, non è da computarsi come orario di lavoro (interPELLI n. 13 e n. 14).

Particolarmente innovativi si presentano i chiarimenti che il ministero ha fornito su alcune tipologie di contratti di lavoro flessibili: lavoro a progetto, tirocini formativi e apprendistato. Sul primo, il ministero ha precisato che è possibile affidare a lavoratori a progetti, anche da parte di cooperative, lo svolgimento di prestazioni di assistenza domiciliare ospedaliera. In merito ai tirocini formativi, ha affermato la possibilità di attivare percorsi anche con causa diversa da quella prevista dalla normativa di riferimento, cioè per la riabilitazione terapeutica e per il reinserimento sociale, purché nel rispetto delle disposizioni di legge in generale

(articolo 18 della legge Treu, la n. 196/1997, dopo la sentenza n. 50/2005 della corte costituzionale). Infine, relativamente al contratto di apprendistato il ministero ha «esteso» il criterio di calcolo delle maestranze specializzate che, di riflesso, eleva il numero di apprendisti assumibili in un'azienda (interpello n. 11/2010), e ha inoltre negato la possibilità di instaurare rapporti di apprendistato che prevedano esclusivamente percorsi formativi aziendali, nei territori in cui manchi una regolamentazione regionale (ciò in conseguenza della sentenza della corte costituzionale n. 176/2010).

Sul primo aspetto, in particolare, il ministero ha affermato che il numero massimo di apprendisti che possono essere assunti da un'impresa (in via di principio questo limite è dato dal 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro) può essere calcolato riferendosi alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso più imprese, qualora queste risultino legate tra loro «da uno stretto collegamento, funzionale e produttivo».

Direttore: Pierluigi Magnaschi

I principali chiarimenti

Controllo a distanza del lavoratori	Senza vincoli le registrazioni delle chiamate telefoniche dalle postazioni di lavoro se non permettono di risalire al nominativo del lavoratore. In tal caso, infatti, non si realizza alcuna possibilità di controllo a distanza del lavoratori e, dunque, non si applicano le restrizioni previste dallo Statuto dei lavoratori. (Interpello n. 2/2010)
Responsabilità solidale tra imprese e regolarità contributiva (Durc)	<ul style="list-style-type: none"> La responsabilità solidale tra imprese riguarda i trattamenti retributivi, contributivi e fiscali e non si estende alle somme dovute ad altro titolo (interessi, sanzioni civili, oneri accessori, eventuali sanzioni amministrative). L'eventuale posizione debitoria nei confronti degli Istituti a carico di un'impresa non impedisce il rilascio del documento unico di regolarità contributiva a chi, con la stessa impresa, è solidamente responsabile. (Interpello n. 3/2010)
Attività di somministrazione di lavoro	Le società di lavoro interinale appartenenti a Paesi extra Ue non possono esercitare in Italia attività di somministrazione di lavoro, né iscriversi all'apposito Albo (Interpello n. 4/2010)
Lavoro a progetto	La assistenza domiciliare e ospedaliera può essere affidata anche a co.co.co. e lavoratori a progetto, e anche da parte di cooperative. In questi casi, è raccomandabile la certificazione del contratto di lavoro. (Interpello n. 5/2010)
Tirocini formativi	Fermo restando il rispetto delle norme di legge e salva l'eventuale prova della frodolenza degli intenti, è legittima l'attivazione di percorsi di tirocinio la cui causa sia diversa da quella prevista da tali norme o di cui si facciano promotori soggetti diversi da quelli indicati dalle stesse norme. (Interpello n. 7/2010)
Cedolini paga via e-mail	Il cedolino paga ai dipendenti può essere inviato per e-mail anche dal consulente del lavoro, su delega del datore di lavoro. Tuttavia, dell'eventuale mancata ricezione, resta responsabile il datore di lavoro, su cui ricade la prova di consegna. (Interpello n. 8/2010)
Pagamento diretto Inps di indennità	L'Inps non può sostituirsi al datore di lavoro nel pagamento delle indennità di malattia, maternità, permessi e congedi straordinari. (Interpello n. 9/2010)
Quota di riserva ai fini del collocamento obbligatorio/1	Il personale occupato con la qualifica di cameriere di bordo per l'esecuzione di appalti di ristorazione su treni non può essere escluso dal computo della base occupazionale ai fini del calcolo della quota di riserva per il collocamento obbligatorio. (Interpello n. 10/2010)
Contratti di apprendistato/1	<p>Il numero massimo di apprendisti che possono essere assunti da un'impresa (100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro) può essere calcolato riferendosi alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso più imprese, purché legate "da uno stretto collegamento, funzionale e produttivo". (Interpello n. 11/2010)</p> <ul style="list-style-type: none"> Il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro rientra nell'attività lavorativa vera e propria se è funzionale rispetto alla prestazione; altrimenti, non è da computarsi come orario di lavoro. Nel caso in cui l'azienda preveda facoltativamente per i lavoratori l'utilizzo di "punti di raccolta" per raggiungere il cantiere di lavoro, l'orario di lavoro comincia a decorrere dall'accesso in cantiere (e non al punto di raccolta). Nel caso in cui l'azienda preveda per i lavoratori l'utilizzo di "punti di raccolta" necessariamente (per esempio per reperire strumenti o usare particolari mezzi di trasporto), l'orario di lavoro comincia a decorrere dall'accesso al punto di raccolta. (Interpello n. 13/2010)
Orario di lavoro/2	Il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere la sede di lavoro durante una trasferta non costituisce esplicitazione di attività lavorativa. Il disagio che ne deriva (al lavoratore) è assorbito dall'indennità di trasferta, il cui importo può essere fissato in misura più alta di quella stabilita dalla contrattazione di livello nazionale o territoriale mediante accordo collettivo aziendale, ma non da accordi individuali (tra azienda e lavoratore). (Interpello n. 14/2010)
Voucher in agricoltura	<ul style="list-style-type: none"> Chi fruisce di sostegni al reddito può effettuare prestazioni occasionali fino al limite di 5 mila euro in agricoltura (e non, invece, di 3 mila euro come previsto dalla sperimentazione valida per gli anni 2009 e 2010). Le imprese agricole possono fruire di prestazioni accessorie svolte da lavoratori titolari di contratto a tempo parziale, con l'unica limitazione del divieto di utilizzo da parte dello stesso datore di lavoro titolare del part-time. (Interpello n. 16/2010)
Quota di riserva ai fini del collocamento obbligatorio/2	<ul style="list-style-type: none"> I lavoratori divenuti inabili di grado non inferiore al 60% per cause non dipendenti dall'inadempimento del datore di lavoro di norme sulla sicurezza del lavoro possono essere computati nella quota di riserva per le assunzioni obbligatorie. Il datore di lavoro può attestare il rispetto delle norme sui disabili considerando anche i lavoratori assunti normodotati e divenuti inabili durante il rapporto di lavoro, dal momento in cui è in grado di affermare con certezza l'esistenza dei previsti presupposti. (Interpello n. 17/2010)
Assunzioni Incentivate/1	Gli incentivi contributivi sulle assunzioni (legge n. 407/1990) non sono applicabili con riferimento ai rapporti di lavoro costituiti a seguito di procedure di emersione (legge n. 296/2006). (Interpello n. 18/2010)
Regolarità contributiva delle imprese di un'Ati	La regolarità contributiva di ogni singola impresa che costituisce l'Ati (associazione temporanea di imprese) deve necessariamente sussistere solo ai fini dell'aggiudicazione dell'appalto. Nel corso del lavoro e per i pagamenti degli stati di avanzamento, invece, occorre solo la regolarità contributiva della società che esegue le opere, non rilevando quella delle singole imprese associate. (Interpello n. 19/2010)
Assunzioni Incentivate/2	Il trasferimento di azienda non annulla i benefici contributivi sulle assunzioni agevolate (legge n. 407/1990). Pertanto il nuovo datore di lavoro può continuare a usufruire degli eventuali sgravi di cui siano titolari alcuni o tutti i lavoratori coinvolti nel trasferimento. (Interpello n. 20/2010)
Voucher nei parchi divertimento	Il lavoro accessorio è praticabile anche nei parchi divertimento, a nulla rilevando il fatto che le prestazioni sono assoggettabili a contribuzione Enpals. (Interpello n. 21/2010)
Rapporti di lavoro nel settore Enpals	<ul style="list-style-type: none"> Le associazioni e società sportive dilettantistiche che stipulano contratti di collaborazione sono sempre tenute all'obbligo di Co al centro per l'impiego (Co). Nel confronti dei tecnici, i contributi previdenziali vanno versati all'Enpals, a prescindere dalla natura giuridica del rapporto di lavoro (subordinata, parasubordinata o autonoma). Ai fini dell'individuazione del ccnl applicabile, non si applica l'articolo 2070 del codice civile, ma occorre far riferimento alla concreta volontà delle parti che, tra l'altro, è desumibile dal contratto individuale di lavoro oppure dall'applicazione continuata e non contestata di un certo contratto collettivo. (Interpello n. 22/2010).
Co.co.co. e trasferte	Anche le indennità di trasferta erogate ai co.co.co. sono soggette alla disciplina fiscale e contributiva di favore prevista per i lavoratori dipendenti, a condizione che vengano garantiti i livelli minimi di trattamento retributivo. (Interpello n. 24/2010)
Contratti di apprendistato/2	Se manca la regolamentazione regionale, non è possibile stipulare percorsi di apprendistato con formazione esclusivamente aziendale. (Interpello n. 25/2010)
Congedo straordinario per assistenza disabili	Il diritto alla fruizione del congedo straordinario per assistenza a familiari con handicap grave (previsto dalla legge n. 388/2000 e confluito nel d.lgs n. 151/2001) non può essere escluso, a priori, nei casi in cui il disabile svolga, per lo stesso periodo di congedo, attività lavorativa. (Interpello n. 30/2010)
Permessi mensili disabili	La scelta dei tre giorni per la fruizione dei permessi mensili (ex legge n. 104/1992 per i disabili) deve contemporaneamente garantire la necessità di buon andamento dell'attività d'impresa e il diritto all'assistenza da parte del disabile. Tuttavia, le esigenze di tutela del disabile prevalgono sempre sulle necessità dell'impresa (Interpello n. 31/2010)