

**MINISTERO DEL LAVORO: ASSEGNO DI INCOLLOCABILITA'**

Il Ministro del Lavoro, con il decreto ministeriale 23 luglio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 238 del 10 ottobre, ha stabilito il nuovo importo, a partire dal 1° luglio 2008, dell'assegno di incollocabilità: esso è pari a 226,45 euro mensili.

Il decreto è consultabile sul nostro sito nella rubrica *Legislazione*, sezione *Dall'Italia*.

**MINISTERO DEL LAVORO: ABROGAZIONE DELLA NORMATIVA SULL'ELENCO SPECIALE PER IL PERSONALE ARTISTICO E TECNICO**

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 25 del 7 ottobre, ha fornito chiarimenti in merito all'applicazione dell'art. 39 del decreto-legge n. 112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2008, n. 133, che abroga la normativa relativa alla lista e all'elenco speciale provvisorio per il personale artistico e tecnico.

E', infatti, cessato dal 24 giugno scorso l'obbligo di iscrizione del personale artistico e tecnico all'elenco speciale del collocamento dei lavoratori dello spettacolo.

Per quanto concerne i lavoratori dello spettacolo provenienti da Paesi non comunitari, permane l'obbligatorietà del rilascio del nulla-osta al lavoro per un periodo iniziale non superiore a dodici mesi, salvo il caso di proroga per il personale artistico da impiegare nei locali di intrattenimento.

La circolare è consultabile sul nostro sito nella rubrica *Circolari/Messaggi Ministero del Lavoro*.

**CONFERENZA STATO-REGIONI: INTESA SULLE PROCEDURE PER GLI ACCERTAMENTI SANITARI PER I LAVORATORI ADDETTI A MANSIONI CHE COMPORTANO PARTICOLARI RISCHI PER LA SICUREZZA, L'INCOLUMITA' E LA SALUTE DI TERZI**

Nella Gazzetta Ufficiale del 6 ottobre è stato pubblicato il Provvedimento 18 settembre 2008 della Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano che ha formalizzato l'intesa in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza per lavoratori addetti a rilevanti mansioni.

Vengono, infatti, definite le procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.

Il Provvedimento è consultabile sul nostro sito nella rubrica *Legislazione*, sezione *Dall'Italia*.

**PARI OPPORTUNITA': AZIONI POSITIVE PER IL 2008**

Dal 1° ottobre al 30 novembre 2008 sarà possibile presentare proposte progettuali secondo le priorità fissate nel Programma obiettivo per il 2008 da parte del Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro, ai sensi dell'art. 2 della legge 125 del 10 aprile 1991, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

Le priorità fissate per quest'anno sono quattro:

1) Promuovere, al proprio interno, la presenza delle donne negli ambiti dirigenziali e gestionali mediante la realizzazione di specifici percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze di vertice e/o di responsabilità e l'attuazione di buone e nuove prassi per un piano di concreto inserimento nelle strutture esecutive. Il piano va validato da lettera di impegno del legale rappresentante. Per gli organismi di carattere elettivo non è vincolante la stesura del piano di inserimento bensì viene richiesta l'individuazione di azioni positive per aumentare la rappresentanza di genere.

2) Modificare l'organizzazione del lavoro, del sistema di valutazione delle prestazioni e del sistema premiante aziendale sperimentando e attuando azioni integrate che producano effetti concreti misurabili e documentabili in termini di:

- superamento della discriminazione di genere;
- riduzione del differenziale retributivo tra donne e uomini;
- progressione delle carriere femminili anche per un'equa distribuzione degli incarichi;
- adozione della strategia comunitaria in materia di occupabilità femminile con i criteri di flessicurezza.

I progetti dovranno prevedere almeno due delle azioni sopraelencate.

3) Sostenere iniziative per:

• lavoratrici con contratti non stabili in particolare giovani neolaureate e neodiplomate. Le azioni proposte dovranno mirare a stabilizzare la situazione occupazionale, in una percentuale non inferiore al 50%, delle destinatarie dell'azione, favorendo anche la crescita professionale e implementando percorsi formativi qualificanti, che ne migliorino le competenze e l'occupabilità. La stabilizzazione va effettuata entro i termini di chiusura del progetto;

• le disoccupate e le donne di età maggiore di 45 anni. Il progetto può essere proposto da aziende, o per conto di aziende, o da quanti intendano effettivamente attuare iniziative mirate all'inserimento e/o reinserimento lavorativo di almeno il 50% delle destinatarie di questo specifico target attraverso azioni di formazione, orientamento e accompagnamento. L'assunzione va effettuata entro i termini di chiusura del progetto;

• agevolare l'inserimento e/o il reinserimento lavorativo di donne di età maggiore di 45 anni attraverso azioni di formazione, riqualificazione, orientamento e accompagnamento finalizzate all'acquisizione di competenze per la creazione di imprese da costituirsi entro i termini di chiusura del progetto.

Destinatari/i delle azioni sono: lavoratrici in situazione di precarietà, disoccupate madri, donne di età maggiore di 45 anni e giovani neolaureate e neodiplomate.

4) Consolidare imprese a titolarità e/o prevalenza femminile nella compagine societaria attraverso:

- studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati;
- azioni di supervisione, supporto e accompagnamento (secondo la tecnica del *mentoring*) al ruolo di imprenditrice;
- counselling alla gestione di impresa;
- formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria;
- iniziative tra più imprese femminili per la definizione e la promozione dei propri prodotti/servizi anche attraverso la fruizione in comune di servizi di supporto; la creazione

e la promozione di marchi; la creazione di sistemi consorziati di distribuzione e promozione nel mercato.

I progetti dovranno prevedere almeno due delle azioni sopraelencate.

Destinatario/i delle azioni sono: imprese femminili attive da almeno due anni (con documentazione camerale che lo attesti), preventivamente identificate e indicate nel progetto. E' necessaria lettera di adesione al progetto in originale di ogni singola impresa partecipante.

5) Promuovere la qualità della vita personale e professionale anche attraverso la rimozione degli stereotipi, in un'ottica di pari opportunità, con azioni di sistema integrate che tengano conto delle indicazioni delle strategie di Lisbona e che producano effetti concreti sul territorio, concordate e attuate da almeno tre tra i seguenti differenti soggetti, (rete formalizzata da un protocollo di intesa sottoscritto dalle parti): associazioni di genere, organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali, enti pubblici, ordini professionali. L'associazione femminile e l'ente pubblico dovranno essere obbligatoriamente tra i soggetti proponenti.

Destinatario/i delle azioni sono: persone che risiedono nell'ambito del territorio/i di riferimento dell'ente pubblico.

Ai fini della stesura dell'idea progettuale e delle modalità operative e amministrative di inoltro si deve far riferimento al Decreto interministeriale del 15 marzo 2001, recante Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro, di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125 (pubblicato sulla G.U. del 9.6.2001 - Serie generale - n. 132).

## **MINISTERO DEL LAVORO: INTERPELLI 3 OTTOBRE**

### **- DECORRENZA STATUS DISOCCUPAZIONE**

Il Ministero del Lavoro, in data 3 ottobre, ha fornito una serie di risposte ad istanze di interpello in merito a varie problematiche giuslavoristiche.

Il Ministero ha fornito chiarimenti sulla decorrenza dello *status* di disoccupazione/inoccupazione in relazione all'accesso ai benefici contributivi previsti dalla l. n. 407/1990.

Premesso che lo stato di disoccupazione è 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*", l'attestazione da parte del Centro per l'impiego circa la permanenza del soggetto interessato nello stato di disoccupazione è la condizione imprescindibile per la fruizione dei benefici contributivi.

Pertanto, secondo la risposta ministeriale, per stabilire il momento dal quale decorre lo *status* di disoccupazione/inoccupazione, occorre far riferimento alla data di presentazione al Centro per l'impiego della dichiarazione del soggetto interessato.

**Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – decorrenza dell'anzianità di disoccupazione/inoccupazione e benefici contributivi ex L. n. 407/1990.**

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello

per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla decorrenza dello *status* di disoccupazione/inoccupazione in relazione all'accesso ai benefici contributivi previsti dalla L. n. 407/1990. In particolare, si chiede di conoscere se, ai fini dell'accesso ai benefici di cui trattasi, la decorrenza dello *status* in parola debba riconnettersi al momento in cui il soggetto disoccupato/inoccupato si presenta ai Servizi competenti per rendere la prevista dichiarazione di disponibilità ad un nuovo impiego, oppure al diverso momento, in ipotesi anche anteriore, indicato dal medesimo nella predetta dichiarazione.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale del Mercato del Lavoro e della Direzione generale degli Ammortizzatori Sociali, si rappresenta quanto segue.

Per sciogliere il nodo interpretativo giova in via preliminare osservare che, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 297/2002, lo stato di disoccupazione è definito dall'art. 1 del citato Decreto quale *“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”*.

Ai sensi del successivo art. 3, inoltre, la condizione di stato di disoccupazione deve essere comprovata dalla *“presentazione dell'interessato presso il Servizio competente nel cui ambito territoriale si trova il domicilio del medesimo, accompagnata da una dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta dal soggetto, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa”*.

Come peraltro evidenziato dallo stesso interpellante, questo Ministero già con la risposta ad interpello del 2 novembre 2006, ha avuto modo di precisare – richiamando le circolari INPS n. 117/2003 e n. 51/2004 – che, in materia di accesso alle agevolazioni contributive previste dalla citata L. n. 407/1990, è necessaria, ai fini della prova della condizione di disoccupazione, 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.

Ciò premesso, in risposta al quesito proposto, 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 dichiara 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.

#### **- NUOVE NORME IN MATERIA DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Il Ministero del Lavoro è intervenuto in materia di apprendistato professionalizzante per chiarire la portata delle nuove modifiche introdotte dalla legge n.133/2008, che ha ag-

giunto il comma 5 *ter* all'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003, attribuendo alla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale) la definizione dei profili formativi, della nozione di formazione aziendale, delle modalità di riconoscimento delle qualifiche e di registrazione sul libretto formativo.

Tale modifica, secondo il Ministero, è sorretta dalla volontà del Legislatore di agevolare la diffusione dell'apprendistato professionalizzante, rafforzando il ruolo della contrattazione collettiva.

Secondo quanto già chiarito dalla Corte Costituzionale, la disciplina della formazione aziendale (di competenza della contrattazione collettiva in quanto funzionale allo svolgimento del rapporto di lavoro) non può essere aprioristicamente determinata né tanto meno condizionata dalle normative regionali, competenti a disciplinare i contenuti e le modalità di accesso all'offerta formativa pubblica e alle relative risorse finanziarie.

Pertanto, le nuove norme sono da considerare immediatamente operative per quei contratti collettivi che hanno introdotto una nozione di formazione aziendale sulla scorta del preesistente quadro normativo.

I contratti collettivi dovranno, comunque necessariamente determinare, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

**Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – apprendistato professionalizzante – art. 49, comma 5 *ter*, D.Lgs. n. 276/2003 – applicazione.**

Con istanza di interpello la Confcommercio ha chiesto di conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla applicabilità immediata, per le aziende del Terziario, della previsione di cui all'art. 49, comma 5 *ter*, del D.Lgs. n. 276/2003, recentemente introdotto dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008).

Detta previsione stabilisce che *“in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5.*

*In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali.*

*I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo”.*

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

È opportuno anzitutto ricordare che il Legislatore, all'art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003 ha previsto che *“la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale”* nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi fra i quali: *“la previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione*

*di competenze di base e tecnico-professionali” e “la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate”.*

Le difficoltà rilevate nella adozione delle discipline regionali hanno spinto il Legislatore ad introdurre con D.L. n. 35/2005 (conv. da L. n. 80/2005), un comma 5 *bis*, all’art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003, secondo il quale *“fino all’approvazione della Legge Regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell’apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.*

Come anche chiarito con risposta ad interpello n. 14/2008, è dunque possibile – qualora manchi una disciplina regionale del contratto di apprendistato professionalizzante ovvero qualora detta disciplina non risulti applicabile in quanto non contempla determinati profili formativi o mansioni – stipulare validamente un contratto di apprendistato sulla base della disciplina contenuta nel CCNL di cui all’art. 49, comma 5 *bis*, del D.Lgs. n. 276/2003.

La volontà del Legislatore di agevolare la diffusione di tale tipologia contrattuale, trova ora un ulteriore riscontro nel nuovo comma 5 *ter* dell’art. 49, introdotto dal D.L. n. 112/2008.

La previsione, senza modificare l’impianto normativo preesistente, introduce dunque un “canale parallelo” a quelli descritti.

Ai sensi del citato comma 5 *ter*, è infatti il contratto collettivo, di ogni livello, a dettare la nozione di formazione interna; formazione che può risolversi in attività anche “fisicamente” esterne all’azienda, purché sia quest’ultima a dirigerne lo svolgimento e purché tale formazione non implichi finanziamenti pubblici.

In forza del dettato normativo è dunque la contrattazione collettiva a definire e disciplinare la formazione aziendale che, alla stregua di quanto chiarito dalla Corte Cost. con sent. n. 50/2005, non può dunque essere aprioristicamente determinata né tanto meno condizionata dalle normative regionali, competenti a disciplinare, d’intesa con le parti sociali di livello regionale, i contenuti e le modalità di accesso all’offerta formativa pubblica e alle relative risorse finanziarie.

La previsione di cui al comma 5 *ter* è peraltro 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.

Nel caso di specie, nell’accordo per il rinnovo del CCNL del Terziario siglato il 17 luglio scorso, le parti hanno concordato (art. 60, Dichiarazione a verbale n. 1) l’istituzione di una Commissione Paritetica con il compito di applicare quanto demandato alla contrattazione collettiva dal succitato comma 5 *ter* e, in attesa delle determinazioni della Commissione Paritetica, il CCNL conferma, anche per la formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi definiti nel Protocollo ISFOL del 10 gennaio 2002.

I contenuti del citato CCNL appaiono dunque in linea con i principi espressi dal comma 5 *ter* dell’art. 49, secondo il quale è rimessa alle parti sociali anche la facoltà di derogare ai principi e criteri direttivi di cui al comma 5 dello stesso art. 49.

In tal senso la Confcommercio chiede peraltro se, nei casi di formazione esclusivamente aziendale:

- la presenza e l’individuazione nominativa del tutor aziendale continui ad essere obbligatoria;
- il piano di formazione individuale - predisposto dall’Azienda sulla base dei profili Isfol - debba rispondere a particolari requisiti di forma;
- l’erogazione della formazione possa avvenire in ambito aziendale anche in modalità e-learning (per alcuni moduli), oltre che in aula e “on the job”;

- la registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, possa avvenire mediante supporti informatici e fogli firma.

Al riguardo, nell'auspicare comunque che la contrattazione collettiva e gli enti bilaterali disciplinino nel dettaglio la formazione aziendale, va evidenziato che detta disciplina, secondo quanto specificato dal Legislatore, dovrà comunque e necessariamente determinare, per ciascun profilo formativo, *“la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo”*.

#### **- INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI INTERMITTENTI**

Il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito alla riconoscibilità dell'indennità di disoccupazione in favore di lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato.

Secondo il Ministero, nel caso di contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata è esclusa la corresponsione del trattamento di disoccupazione per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a prestare la propria attività.

In tale ipotesi, infatti, il lavoratore non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità.

Invece, nel caso in cui il contratto di lavoro intermittente non preveda l'obbligo di risposta alla chiamata e la conseguente corresponsione dell'indennità di disponibilità, al lavoratore 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.

#### **Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – contratto di lavoro intermittente a tempo determinato – applicabilità dell'indennità di disoccupazione.**

Il Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla riconoscibilità dell'indennità di disoccupazione in favore di lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente, a tempo determinato, senza obbligo di risposta alla chiamata (art. 33 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003).

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e dell'INPS, si rappresenta quanto segue.

Il lavoro intermittente è definito dall'art. 33 del D.Lgs. n. 276/2003 come il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa, secondo le modalità e i limiti previsti dell'art. 34 del citato D.Lgs.

Tale tipologia contrattuale può essere a termine o a tempo indeterminato e contenere la previsione della corresponsione, in favore del lavoratore, di una indennità di chiamata per i periodi in cui il medesimo garantisce la sua disponibilità a rendere la prestazione lavorativa (art. 36 del D.Lgs. n. 276/2003).

Ciò premesso va dunque evidenziato che, nel caso di contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata, sulla base dell'art. 38, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, deve ritenersi senz'altro esclusa la corresponsione del trattamento di disoccupazione per tutto il periodo

durante il quale il lavoratore resta disponibile a prestare la propria attività, percependo la relativa indennità di chiamata (cfr. anche interpello prot. n. 3147 del 22 dicembre 2005).

La disposizione di cui sopra precisa, infatti, che in tale ipotesi il lavoratore *“non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità”*.

Al riguardo l'INPS, con circ. n. 41/2006 ha precisato che *“considerato che il lavoratore con contratto di lavoro intermittente è a disposizione del datore di lavoro, il quale può usufruire della sua prestazione lavorativa, si deduce che i lavoratori intermittenti possono accedere alle prestazioni di disoccupazione alla stessa stregua dei lavoratori somministrati; gli stessi principi del lavoro somministrato valgono per l'indennità di disponibilità. L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro”*.

Più specificatamente l'Istituto, nel riferirsi al lavoro somministrato, chiarisce che *“i lavoratori avviati al lavoro tramite un somministratore sono soggetti all'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria; quindi, nel caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, ai somministrati può essere riconosciuto il diritto - secondo la norma vigente - all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali (art. 19, legge n. 636/1939) e con requisiti ridotti (art. 7, comma 3, legge n. 160/1988). All'interno del contratto di lavoro stipulato tra il somministratore ed il somministrato può realizzarsi la cosiddetta “indennità di disponibilità”, che è soggetta alla contribuzione generale obbligatoria, ma è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo (art. 22, comma 3). Nell'istruttoria delle domande di indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali il periodo temporale interessato dall'indennità di disponibilità deve essere considerato utile ai fini della ricerca del requisito contributivo.*

*La sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia o meno retribuita (indennità di disponibilità), non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione”*.

Diverso discorso deve essere fatto nel caso in cui il contratto di lavoro intermittente non preveda l'obbligo di risposta alla chiamata, né la conseguente corresponsione dell'indennità, in quanto si tratta di rapporto di lavoro privo di qualsiasi garanzia in ordine sia all'effettiva prestazione lavorativa sia alla retribuzione futura.

In particolare, a differenza del lavoro *part time* verticale, ove la durata ridotta delle prestazioni risulta dedotta in contratto e nasce dunque dalla volontà comune delle parti di disciplinare in tal modo il rapporto di lavoro, nel rapporto di lavoro a chiamata i tempi e la durata delle prestazioni lavorative non risulta predeterminata, non derivando da una scelta comune delle parti, ma dalle sole esigenze del datore di lavoro (cfr. Cass., Sez. Un., n. 1732/2003).

Pertanto, alla luce di quanto sopra e in risposta al quesito avanzato si ritiene che, 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.

#### **- CONVENZIONI DI INSERIMENTO PER I SOGGETTI DISABILI**

Il Ministero del Lavoro ha ribadito che le convenzioni ex art. 11, l. n. 68/1999 non possono essere utilizzate per fini diversi dall'adempimento dell'obbligo di assunzione dei soli soggetti disabili in senso stretto.



**Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – assunzione dei soggetti riservatari di cui al comma 2, dell'art. 18, della L. n. 68/1999 attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'art. 11, della stessa L. n. 68/1999.**

Il Consiglio nazionale dei ragionieri e periti commerciali, ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla 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.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale del Mercato del Lavoro, si rappresenta quanto segue.

La L. n. 68/1999, all'art. 18, comma 2, prevede che in favore degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati (L. n. 763/1981) sia *“attribuita una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'articolo 3, commi 3, 4 e 6, e all'articolo 4, commi 1, 2 e 3, della presente legge. La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. Le assunzioni sono effettuate con le modalità di cui all'articolo 7, comma 1”*.

Si rappresenta che l'art. 7, comma 1, della L. n. 68/1999 richiede, ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'art. 3, l'assunzione dei lavoratori da parte dei datori di lavoro attraverso la richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero mediante la stipula di convenzioni ai sensi dell'art. 11.

In proposito si evidenzia che 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.

#### **- PERMESSI EX 104/1992 E CASSA INTEGRAZIONE**

Il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito al diritto ai tre giorni mensili di permesso ex art 33, comma 3, della l. n. 104/1992 in pendenza di cassa integrazione guadagni ordinaria.

Secondo la risposta ministeriale, la ridotta entità della prestazione lavorativa richiesta in pendenza di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria rende necessario un ridimensionamento proporzionale dei giorni di permesso fruibili.

Il riproporzionamento dei giorni di permesso può avvenire seguendo i criteri indicati nella circ. Inps n. 128/2003, secondo cui per ogni 10 giorni di assistenza continuativa,

spetta al richiedente un giorno di permesso.

L'applicazione di tale criterio comporta che, qualora l'assistenza sia inferiore a 10 giorni continuativi, non sussiste il 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.

**Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – applicabilità dei permessi ex art 33, comma 3, L. n. 104/1992 in pendenza di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria.**

La Federazione Italiana Metalmeccanici – CISL Nazionale ha proposto istanza di interpello a questa Direzione generale per sapere 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.

L'interpellante, in particolare, chiede se i dipendenti aventi diritto ai permessi di cui alla L. n. 104/1992, posti in CIGO per 1 o 2 settimane al mese, possano usufruire dei citati permessi nella misura di tre giorni o se tali permessi debbano essere riproporzionati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

Al riguardo, acquisito il parere della competente Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e dell'INPS, si osserva quanto segue.

Occorre rilevare che l'INPS e l'INPDAP hanno regolamentato con apposite circolari il godimento dei giorni di permesso previsti dalla L. n. 104/1992 nel caso di *part time* verticale.

In particolare l'INPS, con circ. n. 133/2000, precisa che in caso di contratto di lavoro *part time* con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente. Nello stesso senso è la circolare dell'INPDAP n. 34/2000, secondo cui in caso di *part time* verticale il permesso mensile di tre giorni di cui all'art 33 della L. n. 104/1992 va ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate.

Tali ricostruzioni, sembrano potersi condividere anche in riferimento alla questione in esame. Va infatti evidenziato che la ridotta entità della prestazione lavorativa richiesta in pendenza di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria rende necessario, al fine di evitare un comportamento discriminatorio rispetto ad un lavoratore obbligato a prestare attività lavorativa per tutti i giorni lavorativi del mese, un ridimensionamento proporzionale dei giorni di permesso fruibili.

Peraltro, 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”*.

**- RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI IN PART-TIME VERTICALE**

Il Ministero del Lavoro, fornendo chiarimenti sul trattamento economico del lavoratore part-time, ha ricordato che lo stesso ha diritto alla medesima 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.

Pertanto, per quanto concerne il tempo di corresponsione della retribuzione, se il lavora-

tore a tempo pieno percepisce la retribuzione (fissa e variabile) in un'unica soluzione con cadenza mensile, eguale trattamento 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.

**Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – applicazione dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000 – retribuzione lavoratori in part-time verticale.**

Gli Assistenti di Volo Italiani ed Associati hanno promosso istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito all'applicabilità dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000, relativamente alla modalità del corrisposione della retribuzione ai lavoratori con tipologia di contratto di lavoro part-time verticale, con particolare riferimento alla corrisposione della retribuzione variabile. In particolare l'interpellante chiede se sia legittimo collegare il pagamento della retribuzione variabile (quale ad es. il servizio notturno, il servizio straordinario, l'indennità di presenza, ecc.) ai cicli lavorativi dei lavoratori in part-time verticale, determinando due diversi momenti di percezione della retribuzione a seconda che si tratti di retribuzione fissa o variabile: la parte fissa corrisposta nel mese solare di riferimento, la parte variabile legata, invece, al ciclo lavorativo reso in forza del contratto part-time, frequentemente posto a cavallo di due mesi solari.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

I criteri ispiratori del D.Lgs. n. 61/2000 recepiscono quelli della direttiva 97/81/CE e sono volti a migliorare la qualità del lavoro part-time, promuovendo questa tipologia di lavoro ed introducendo "principio di non discriminazione" nei confronti dei lavoratori a tempo parziale.

Tale principio, disciplinato dall'art 4 del D.Lgs. n. 61/2000, stabilisce che il lavoratore part-time non deve essere discriminato rispetto al lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda il trattamento economico e normativo.

Per quanto concerne il trattamento economico, infatti, egli 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 corrisposione 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.

#### **- RETRIBUZIONE UTILE PER IL CALCOLO DEL TFR**

Il Ministero del Lavoro ha fornito precisazioni in merito alla nozione di retribuzione utile per la determinazione della quota di accantonamento del trattamento di fine rapporto. A tal fine, il concetto di retribuzione rientra, per orientamento costante della giurisprudenza, nel criterio della onnicomprensività, nel senso che nel relativo calcolo vanno inclusi tutti gli emolumenti che trovano la loro causa tipica nel rapporto di lavoro cui sono istituzionalmente connessi, ancorché non strettamente correlati con la effettiva prestazione lavorativa.

Nell'ipotesi in cui il contratto collettivo nazionale preveda deroghe al principio sopra richiamato dell'onnicomprendività 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.

#### **Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – accantonamento del TFR ai sensi dell'art. 2120 c.c.**

La FIALC-CISAL – Federazione Italiana Autonomia Lavoratori Chimici - ha formulato istanza di interpello al fine di conoscere l'orientamento di questo Ministero in ordine all'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.

A riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si osserva quanto segue.

Con riferimento alle modalità di determinazione della quota di accantonamento del trattamento di fine rapporto, la norma di cui in premessa prevede che il trattamento *“si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della **retribuzione dovuta** per l'anno stesso divisa per 13,5 (...)”*.

La disposizione, al comma successivo, affida alla contrattazione collettiva la facoltà di prevedere un diverso contenuto della retribuzione che, *“salvo diversa previsione dei contratti collettivi”*, è definita come l'insieme di *“tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte **in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese”***.

Appare dunque necessario, al fine della soluzione dello specifico quesito, chiarire il concetto di retribuzione e l'ambito di efficacia dei contratti collettivi a cui fa riferimento la citata disposizione.

Con riferimento al primo profilo, il concetto di retribuzione formulato nella norma rientra, per orientamento costante della giurisprudenza, nel criterio della onnicomprensività, da intendersi nel senso che nel relativo calcolo vanno inclusi tutti gli emolumenti che trovano la loro causa tipica nel rapporto di lavoro cui sono istituzionalmente connessi, ancorché non strettamente correlati con la effettiva prestazione lavorativa. Sono invece esclusi dal calcolo quelle somme rispetto alle quali il rapporto di lavoro si pone come una mera occasione contingente per la relativa fruizione,

quand'anche essa trovi la sua radice in un rapporto obbligatorio diverso ancorché collaterale e collegato al rapporto di lavoro stesso (cfr. Cass. civ. 21 marzo 1990, n. 2328; Cass. civ. 21 novembre 1998, n. 11815; Cass. civ. 22 giugno 2000, n. 8496).

Va poi evidenziato che il generico riferimento ai contratti collettivi sembra consentire la determinazione del contenuto della retribuzione anche da parte della contrattazione territoriale o aziendale. Dal tenore letterale della norma e dalle pronunce giurisprudenziali in materia è possibile ritenere che la disciplina collettiva possa apportare deroghe al principio di onnicomprensività.

A tal proposito, la Corte di Cassazione ha infatti precisato che le eventuali deroghe definite in sede di contrattazione collettiva danno luogo ad una presunzione di rispetto dell'art. 36 Cost. o del principio di equità, non potendosi ritenere che *“la negazione di una singola componente della retribuzione a determinati fini (nella specie ai fini del calcolo del TFR), possibilità prevista nell'art. 2120 c.c.”*, possa comportare la *“violazione del precetto costituzionale sull'adeguatezza della retribuzione e del principio di equità”* (Cass. civ. 21 novembre 1998, n. 11815).

Inoltre, come ancora precisato dalla giurisprudenza di legittimità, la regola della onnicomprensività della retribuzione sancita nella norma può essere derogata dalla contrattazione collettiva purché l'eccezione sia indicata in modo chiaro ed univoco (cfr. Cass. civ. 5 novembre 2003, n. 16618; Cass. civ. 23 marzo 2001, n. 4251; Cass. civ. 21 novembre 1998, n. 11815; Cass. civ. 28 giugno 1995, n. 7326).

Premesso quanto sopra, 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).

#### **- CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ E CONTRIBUTI DEI DATORI DI LAVORO**

Il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito alle specifiche voci che costituiscono la retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria sulle quali calcolare il contributo dovuto a favore dei datori di lavoro che attivano il contratto di solidarietà espansivo.

**Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 2, comma 1, D.L. n. 726/1984 – voci che costituiscono la retribuzione lorda prevista da contratto collettivo di categoria sulle quali calcolare il contributo dovuto a favore dei datori di lavoro che attivano il contratto di solidarietà espansivo.**

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato richiesta di interpello in merito alla 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.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e della Direzione generale degli Ammortizzatori Sociali e Incentivi all'Occupazione, si rappresenta quanto segue.

Preliminarmente va osservato che il contratto di solidarietà espansivo è un accordo aziendale stipulato dal datore di lavoro e sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che prevede una riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione dei dipendenti in forza e, contestualmente, l'effettuazione di nuove assunzioni al fine di incrementare l'organico.

Detto accordo deve essere depositato presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, che provvede alla verifica della corrispondenza tra riduzione di orario concordata e assunzioni effettuate.

La sottoscrizione dell'accordo comporta il riconoscimento in favore del datore di lavoro di un contributo a carico dell'assicurazione per la disoccupazione involontaria pari, per ogni mensilità corrisposta ai nuovi assunti, alle seguenti percentuali:

- 15% per i primi dodici mesi;
- 10% dal tredicesimo al ventiquattresimo mese;
- 5% dal venticinquesimo al trentaseiesimo mese.

Dette agevolazioni, riconosciute in via alternativa, sono concesse a condizione che nei 12 mesi antecedenti alle nuove assunzioni il datore di lavoro non abbia proceduto a riduzioni di personale o a sospensioni dal lavoro per CIGS.

La percentuale del contributo come sopra individuato è commisurata alla retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento del neo assunto.

Ciò premesso, il nodo problematico da sciogliere attiene all'individuazione della "*retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo*" atteso che, in astratto, in detta nozione può alternativamente farsi rientrare sia la retribuzione percepita dal lavoratore comprensiva di eventuali elementi aggiuntivi quali, a titolo esemplificativo, i *superminimi* individuali o collettivi, gli scatti di anzianità ecc., sia quella tabellare prevista dal CCNL.

Al riguardo, va innanzitutto precisato che nel nostro ordinamento non esiste un principio generale di onnicomprensività della retribuzione tale da consentire il computo automatico di alcuni elementi retributivi nella determinazione di altri istituti.

La Suprema Corte (sez. civ., n. 14484/1999; sez. civ., n. 5942/1991; sez. un., n. 1608/1989) ha, in proposito, sottolineato che detto principio risulta applicabile solo in limitati casi e in particolare, allorché sia necessario assumere la retribuzione come base di calcolo, è possibile includere un determinato istituto solo in presenza di una esplicita previsione di legge o, in via subordinata, di un contratto collettivo che lo preveda espressamente.

In risposta al quesito proposto si ritiene che, 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.

Gli interPELLI sono altresì consultabili sul nostro sito nella rubrica *InterPELLI*.

## **ENPALS: REINTRODUZIONE DEL LAVORO INTERMITTENTE**

L'Enpals, con la circolare n. 18 del 30 settembre, ha fornito chiarimenti in merito al lavoro intermittente, reintrodotta nell'ordinamento giuslavoristico dalla legge n. 133 del 2008.

L'Istituto ricorda che, giacché la contrattazione collettiva non ha individuato prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, il Ministro del Lavoro con decreto del 23 ottobre 2004, ha disposto che "*è ammessa la stipulazione dei contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 265*".

Tra le tipologie di attività che possono richiedere un lavoro discontinuo, indicate nel detto r.d., l'Istituto menziona, per quanto di propria competenza, quelle elencate al numero 45) della citata tabella: "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". Per tali attività è, quindi, possibile ricorrere al lavoro intermittente.

Con riferimento, invece, alla tipologia di contratto di lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (es. il fine settimana, le ferie estive, etc.), l'Enpals precisa che vi rientra l'ipotesi dei lavoratori dipendenti da società sportive che pongono in essere le loro prestazioni nel *week-end*, tra cui i c.d. *steward*.

La circolare è consultabile sul nostro sito nella rubrica *Documenti*, sezione *Dall'Italia*.