

Dagli steward alla applicazione della maxi-sanzione, alcuni chiarimenti ministeriali

Questa settimana analizziamo alcuni chiarimenti che il Ministero del Lavoro ha fornito al fine di uniformare l'operato del proprio personale ispettivo e orientare i soggetti destinatari dei provvedimenti normativi, al fine di una puntuale osservazione degli obblighi previsti.

La prima attiene alle visite mediche per l'assunzione di minori in Emilia Romagna. La Regione Emilia Romagna, con il Regolamento n. 286/2008, ha imposto che le ASL non devono più effettuare le visite mediche previste per l'assunzione di minori.

L'abolizione dell'obbligo di presentazione delle certificazioni di idoneità al lavoro, da parte dei minori residenti in Emilia Romagna, ha creato non pochi problemi anche in considerazione del fatto che la normativa regionale non può incidere su obblighi penalmente sanzionati previsti da una legge dello Stato. In considerazione di ciò, il Ministero del Lavoro ritiene che i medici di base, convenzionati con il servizio sanitario nazionale e quindi appartenenti all'organizzazione sanitaria pubblica, possono sostituirsi alle ASL ed effettuare la visita medica. Infine, nel caso in cui il minore sia adibito ad una attività per la quale è prevista la sorveglianza sanitaria, la visita può essere effettuata dal medico competente nominato dal datore di lavoro a norma del D.L.vo n. 81/08.

Il secondo chiarimento riguarda il rapporto di lavoro a tempo determinato. In sostanza, ha stabilito la non applicazione, da parte del proprio personale ispettivo, della maxi-sanzione per l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture obbligatorie, nel caso in cui il datore di lavoro prosegua il rapporto di lavoro oltre il termine prestabilito dal contratto a tempo determinato stipulato con il lavoratore. Ciò però solo per il tempo strettamente necessario concesso dalla legge. In questa ipotesi, l'unica "sanzione", che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, è una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di prosecuzione del rapporto fino al raggiungimento del limite massimo di 20 giorni (nel caso di rapporto a termine fino a 6 mesi) o 30 giorni (se il rapporto era superiore ai 6 mesi). Le maggiorazioni sono pari al 20% fino al decimo giorno ed al 40% per ogni ulteriore giorno di lavoro. Il superamento del periodo massimo concesso dalla norma (20 e 30 giorni) fa sì che il rapporto di lavoro venga considerato a tempo

(*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza*

indeterminato dalla scadenza del termine regolare.

Il ministero è intervenuto anche per fugare ogni dubbio circa la qualificazione dei c.d. steward operanti negli stadi di calcio dal 2007. Infatti, in questi due anni dalla loro istituzione, la figura di steward non ha avuto una precisa collocazione tra lavoro autonomo e lavoro dipendente, suscitando non pochi problemi per la sua regolarizzazione (contributi, comunicazione al centro per l'impiego, ecc.). In considerazione di ciò, il ministero, riprendendo alcune disposizioni normative, ha evidenziato gli indici di subordinazione da questi rinvenibili al fine di collocare il "servizio di stewarding" in precise tipologie lavorative rientranti nel lavoro dipendente. Il fatto che fossero richiesti specifici requisiti personali, fisici, culturali e psico-attitudinali, oltre ad individuare, analiticamente, le modalità operative dell'attività lavorativa da svolgere (specificazione dell'area o settore di impiego dei lavoratori e mansioni assegnate a ciascuna unità operativa), hanno portato a sottolineare l'assenza di autonomia operativa e organizzativa e l'assoggettamento degli steward al potere direttivo e di controllo della società. Il ministero evidenzia quelli che, in definitiva, possono essere i contratti da stipulare per questa categoria di lavoratori: lavoro subordinato a tempo parziale, intermittente o accessorio. L'inquadramento degli steward con rapporti di lavoro autonomo, a discapito delle tipologie sopra indicate, dovrà portare gli ispettori del lavoro a diffidare il datore di lavoro alla regolarizzare le posizioni lavorative nel rispetto dei presupposti di legge.

Ultimo chiarimento ministeriale riguarda la non applicazione della c.d. maxi-sanzione ad imprenditori e soci di società iscritti al Registro delle imprese.

La Legge n. 326/03 stabilisce che "a decorrere dal 01/01/ 2006, le domande di iscrizione e annotazione nel registro delle imprese e nel REA presentate alle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura dalle imprese artigiane, nonché da quelle esercenti attività commerciali hanno effetto, sussistendo i presupposti di legge, anche ai fini dell'iscrizione agli enti previdenziali e del pagamento dei contributi dovuti".

In considerazione di ciò, il ministero non ha ritenuto imputabile al lavoratore autonomo, titolare di impresa individuale o socio di una società di persone o di capitali, regolarmente iscritta nel Registro delle imprese, il fatto di non risultare assicurato all'INPS, gestione artigiani e commercianti, per carenze organizzative della Camera di commercio o dell'Istituto. Di conseguenza, in tale ipotesi, non è da applicare alcuna sanzione amministrativa ed in particolare la cosiddetta maxi-sanzione per "lavoro nero",

(*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza*

fermo restando il recupero dei contributi dovuti dalla data di costituzione della società, applicando il tasso ufficiale di riferimento aumentato di 5,5 punti percentuali, fino al limite del 40%.

Roberto Camera