

**FONDAZIONE
STUDI
CONSIGLIO NAZIONALE DEI CONSULENTI DEL
LAVORO**

**Commissione dei principi interpretativi delle
leggi in materia di lavoro**

**LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE DEI
CONTRATTI**

Premessa

L'istituto della certificazione dei contratti di lavoro è stato introdotto dal titolo VIII, artt. 75 e seguenti, D.Lgs. 276/2003 (in seguito *decreto*), con lo scopo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro.

Di recente (l. 4 novembre 2010, n. 183, c.d. "Collegato lavoro") è stato oggetto di un'attività di riforma quantitativamente marginale (pochi commi aggiunti o modificati), che rappresenta però un intervento sostanziale del legislatore, teso ad ampliare l'oggetto delle procedure di certificazione e ad accentuarne il valore vincolante, soprattutto nei confronti dell'attività giurisdizionale, non potendo il giudice, nella qualificazione del rapporto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, discostarsi dalle valutazioni espresse dalle parti in sede di certificazione, se non per i casi di erronea qualificazione del contratto, vizi del consenso, o difformità tra il programma negoziale certificato e la concreta attuazione verificata (art. 30, co. 2, l.n. 183/10).

La certificazione è una procedura volontaria di verifica della conformità del tipo contrattuale prescelto al rapporto che in concreto le parti intendono instaurare.

La procedura si conclude con un atto amministrativo, l'atto di certificazione (ovvero l'atto di mancata certificazione), che conferisce un'efficacia rinforzata alla qualificazione contrattuale, e può riguardare tutti i contratti di lavoro.

Già l'intervento del legislatore del 2004 aveva eliminato dalla formulazione originaria dell'art. 75 del d.lgs. n. 276/2003 l'indicazione tassativa di tipi contrattuali oggetto di certificazione, estendendola alla qualificazione di ogni contratto di lavoro.

Per effetto dell'intervento della legge n. 183/10 l'oggetto e le finalità della certificazione divengono ancora più ampi. Per l'attuale art. 75 del decreto (modificato dall'art. 30 l. n. 183/10), infatti "al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro le parti possono ottenere la certificazione *dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro.*

Risulta così generalizzata ad ogni tipo di rapporto di lavoro l'applicabilità dell'istituto. Anzi, il riferimento alla deduzione anche *indiretta* di una prestazione di lavoro, deve essere intesa nel senso che è possibile ricorrere alla certificazione non solo nei contratti di lavoro tipizzati dal decreto, ma in occasione di qualunque accordo fra le parti per effetto del quale sia deducibile l'utilizzo di prestazioni lavorative, indipendentemente dalla loro qualificazione subordinata/autonoma.

Se il rapporto, nel suo concreto svolgimento, si discosta dal programma negoziale (ad esempio, se il rapporto certificato come collaborazione a progetto assume, di fatto, le caratteristiche proprie del lavoro subordinato) la "qualificazione certificata" può comunque essere contestata: le parti o i terzi interessati possono proporre ricorso al tribunale per rivendicare la corretta qualificazione del

contratto, con ogni conseguenza.

I due principali vantaggi della certificazione si possono così riassumere:

- le parti sono assistite nella qualificazione del rapporto di lavoro;
- la qualificazione certificata resiste alle contestazioni degli organi di vigilanza e conserva efficacia fino a sentenza del Tribunale, rappresentando uno strumento sostanzialmente deflativo delle controversie.

Il *decreto* e le successive modifiche introdotte dall'art. 1, comma 256 del legge n. 266/2005, prevede la possibilità di istituire Commissioni di Certificazione in seno ad una pluralità di organismi, con ambiti di competenza differenziati:

- gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento oppure a livello nazionale quando la Commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo le regole di composizione e funzionamento stabilite con apposito decreto ministeriale;
- le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate in apposito albo, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo. Per ottenere la registrazione nell'albo le università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro presso il Ministero del Lavoro, esclusivamente per i datori di lavoro con sedi di lavoro dislocate in almeno due province anche di regioni diverse oppure con unica sede di lavoro ma associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla medesima Commissione.

In tal caso le Commissioni di Certificazione istituite presso le Direzioni Provinciali del Lavoro e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla Commissione di certificazione istituita presso il Ministero del Lavoro;

- i Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento, nell'ambito però delle intese definite tra Ministero del Lavoro e CNO e con apposito Regolamento dallo stesso predisposto.

Le Commissioni istituite in seno ai diversi organismi sopra elencati possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una Commissione unitaria di certificazione.

Funzione di assistenza e consulenza

La Commissione di Certificazione ha anche la funzione di consulenza e assistenza alle parti che può essere svolta sia in fase di stipulazione del contratto sia durante lo svolgimento del rapporto. L'assistenza e la consulenza possono riguardare qualsiasi aspetto del contratto e, in particolare, la disponibilità dei diritti e la puntuale qualificazione dei contratti di lavoro.

Le parti possono, liberamente, far ricorso a questo meccanismo di autonomia individuale assistita per la stipula del contratto o per le sue modificazioni che si rendessero necessarie per renderlo conforme alle disposizioni legislative. Attraverso tale funzione si interviene, quindi, in modo assistito sul programma negoziale.

La Commissione deve valutare l'accordo raggiunto dalle parti con il fine ultimo di verificare che lo stesso sia conforme alla legge e al contratto collettivo applicato.

Il rifiuto definitivo della certificazione potrà essere evitato mediante il suggerimento delle opportune correzioni da apportare al contratto.

Gli effetti della certificazione

L'art. 79 del *decreto* (*"Efficacia giuridica della certificazione"*) stabilisce che *"Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'art. 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari"*.

L'effetto della certificazione consiste nella temporanea inefficacia di qualsiasi atto che presupponga una qualificazione del contratto diversa da quella certificata.

Tale effetto può essere superato esclusivamente attraverso una successiva differente valutazione del giudice, al quale il legislatore non può sottrarre la qualificazione dei rapporti finalizzata al riconoscimento dei diritti che ne conseguono (art. 24, comma 1, Cost.).

Tale valutazione soggiace però ai limiti premessi, per i quali il sindacato del giudice deve ritenersi circoscritto ai casi di erronea qualificazione del contratto, vizi del consenso, o difformità tra il programma negoziale certificato e la concreta attuazione verificata.

Ove ne ricorrano i presupposti, è ammesso il ricorso ai provvedimenti cautelari, attraverso i quali si può anticipare l'eliminazione degli effetti dell'atto di certificazione.

Le parti devono fare espressa richiesta, nell'istanza di certificazione, degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali richiedono la certificazione medesima (art. 78, comma 2, lett. d). In mancanza, di tale espressa indicazione l'atto di certificazione produce effetti soltanto tra le parti.

Ad ogni modo, in funzione della tipologia di richiesta effettuata dalle parti nell'istanza, la Commissione deve dare esplicita menzione degli effetti che produce l'atto di certificazione.

Tra le novità introdotte dal Collegato, una delle più significative è rappresentata dall'introduzione della possibilità di certificare non soltanto il contratto di lavoro stipulato *ex novo*, ma finanche assegnare efficacia retroattiva al provvedimento della commissione reso in relazione a contratti in corso di esecuzione, e sin dalla stipula del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto verificato (art. 79, ultimo comma, d.lgs. n. 276/2003, introdotto dall'art. 31, co. 17, l. n. 183/2010).

È evidente l'ampiezza del passaggio e la diversità dei compiti assegnati alle commissioni, che non si limiteranno all'accertamento della congruenza tra la fattispecie concreta che le parti intendono realizzare e l'astratto tipo contrattuale, ma, in esito ad una attività *istruttoria*, dovranno verificare la *coerenza* del rapporto di lavoro già in corso e, soprattutto, così per come atteggiatosi nel passato, con il programma negoziale all'epoca stabilito e, in caso di esito positivo di tale valutazione, attestare la riconducibilità di tale coincidenza sin dal momento iniziale della stipula del contratto (risalente nel tempo anche di anni).

Il compito delle commissioni in questo caso appare davvero gravoso, dovendo operare un vero e proprio giudizio, a valle di un'attività istruttoria, in relazione a fatti e comportamenti già realizzatisi. Sarà pertanto necessario adoperare la massima prudenza nel procedere a tale tipologia di certificazione, per le premesse ricadute che implica.

I rimedi esperibili contro la certificazione.

L'art. 80, comma 1, del *decreto* stabilisce che *“Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso”*.

L'atto di certificazione può dunque essere impugnato dalle parti e dai terzi interessati davanti al giudice del lavoro per erronea qualificazione del contratto da parte della Commissione di Certificazione. In tal caso, l'effetto dell'accertamento giudiziale decorre fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale (art. 80, comma 2).

Inoltre, l'atto di certificazione può essere impugnato, sempre davanti al giudice del lavoro, per difformità tra il programma negoziale e la sua successiva attuazione. In questa seconda ipotesi,

l'effetto dell'accertamento giudiziale decorre dal momento in cui il giudice consente di accertare che ha avuto inizio la difformità stessa (art. 80, comma 2).

La certificazione può poi essere impugnata, innanzi alla medesima autorità giudiziaria, per vizi del consenso. Le parti soltanto, e non i soggetti terzi, possono muovere tale tipo di contestazione, il cui oggetto non è però l'atto di certificazione ma il contratto certificato, che viene annullato ai sensi degli articoli 1427 ss. cod. civ., travolgendo la certificazione stessa. Nell'adottare la propria decisione, il giudice del lavoro valuterà "il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla Commissione di Certificazione" (art. 80, comma 3, del *decreto*).

La legge attribuisce, quindi, rilevanza alla condotta tenuta dalle parti stesse in sede di certificazione e di conciliazione ai fini della condanna alle spese e al risarcimento per lite temeraria nel successivo giudizio avverso la certificazione, con l'intento di scoraggiare eventuali ripensamenti delle parti rispetto alla qualificazione certificata del rapporto di lavoro.

Inoltre, l'art. 80, comma 5, del *decreto* prevede che "*Dinnanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la Commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso contro l'atto certificadorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere*".

Tale azione è diretta ad ottenere l'annullamento dell'atto di certificazione, senza incidere sul contratto di lavoro al quale accede. I vizi procedurali in questione possono essere fatti valere sia dalle parti che dai terzi interessati. In ogni caso, il giudice ordinario conserva il potere di disapplicare l'atto di certificazione viziato.

Tentativo di conciliazione obbligatorio e facoltativo.

La legge n. 183/2010 (art. 31, comma 1) ha riscritto l'art. 410 c.p.c., eliminando l'istituto del tentativo obbligatorio di conciliazione, sicché il tentativo di conciliazione non costituisce più un passaggio obbligatorio per rendere procedibile il ricorso innanzi al giudice del lavoro.

Rimane obbligatorio soltanto il tentativo di conciliazione da espletarsi davanti alle commissioni di certificazione, nel caso in cui si impugna l'atto di certificazione (art. 80, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003). Le ipotesi sono quelle in cui si fa valere l'erronea qualificazione del contratto, la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, ovvero i vizi del consenso. In tali casi, il tentativo di conciliazione si svolge innanzi allo stesso organo che ha emanato il provvedimento impugnato, secondo le previsioni del nuovo art. 410 c.p.c., in quanto compatibili, e in conformità ai regolamenti delle commissioni di certificazione. Vista l'efficacia giuridica della certificazione anche verso i terzi (art. 79 D.Lgs. n. 276/2003), il tentativo di conciliazione è obbligatorio sia per le parti che hanno sottoscritto il contratto certificato, sia per i terzi interessati

(ad esempio gli enti amministrativi) che intendano agire contro l'atto di certificazione (Min. lav., nota del 25 novembre 2010).

Il ruolo dei contratti collettivi nella certificazione

La certificazione del contratto di lavoro subordinato passa anche attraverso il rispetto delle previsioni che la legge espressamente rinvia ai contratti collettivi applicati dal datore di lavoro.

A questo riguardo, i contratti collettivi prevedono clausole che integrano oppure derogano alle previsioni di legge anche senza un'esplicita indicazione della norma.

In via generale questa possibilità è ammessa a condizione che la previsione del contratto collettivo introduca una regolamentazione più favorevole per il dipendente rispetto alla previsione di legge.

Per quanto riguarda la certificazione dei contratti di lavoro è necessario che il datore di lavoro rispetti, mediante rilascio di apposita dichiarazione, le condizioni che l'autonomia collettiva dispone per la costituzione del rapporto.

Nel rispetto dell'art. 39 della Costituzione il datore di lavoro può in alternativa dichiarare la mancata applicazione in azienda di un contratto collettivo di lavoro nel qual caso la Commissione dovrà verificare il rispetto delle previsioni di legge.

Indicazioni generali sulle LINEE GUIDA

Il presente documento oltre a descrivere i principali aspetti giuridici di ciascun contratto di lavoro preso in esame, individua, fornendone una descrizione operativa, gli indici necessari per valutare il corretto inquadramento del rapporto.

Una scheda riepilogativa evidenzia in modo sintetico gli elementi con riferimento ai quali la Commissione dovrà valutare la legittimità dell'atto.

Il presente lavoro, che ha lo scopo di agevolare le attività delle Commissioni di Certificazione, sarà oggetto di aggiornamento e integrazione sulla base dei suggerimenti forniti anche dalle Commissioni medesime.

Si ritiene, infine, opportuno precisare che la certificazione può essere richiesta sia in sede di stipulazione del contratto sia nella fase di attuazione del relativo programma negoziale.

Alcuni contratti di lavoro a progetto non potranno essere oggetto di certificazione dal momento che non sono agevolmente individuabili i necessari requisiti in quelle attività che per le consuete modalità di svolgimento legate alla natura della prestazione presuppongono di norma la sottoposizione al potere direttivo e gerarchico di un preposto.

D'altronde la Commissione, facendo una valutazione nella fase di instaurazione del rapporto, non ha

poteri istruttori per verificare le modalità di svolgimento in concreto dell'attività né dispone di un tempo ragionevolmente sufficiente ad eseguire le necessarie verifiche dal momento che in base all'art. 78, comma 2, lett. a), del *decreto*, il procedimento si deve infatti concludere entro 30 giorni dal ricevimento della istanza.

In questi casi, tuttavia, la Commissione potrà avvalersi della funzione di assistenza e consulenza alle parti al fine di valutare soluzioni contrattuali alternative.

In relazione alla competenza in materia di certificazione, l'art. 76, lettera c-ter) del *decreto* prevede che i Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro sono competenti esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento.

Il riferimento ai contratti di lavoro "instaurati", nel rispetto dell'articolo 77 del *decreto*, deve essere interpretato nel senso che le aziende devono rivolgersi all'Ordine Provinciale nel cui ambito territoriale si trovi l'azienda o una sua unità produttiva alla quale sarà addetto il lavoratore.

1.COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE A PROGETTO.....	pag. 10
2.COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE.....	pag.30
3.PRESTAZIONI OCCASIONALI (art. 61, comma 2 del D.Lgs. 276/2003).....	pag.42
4.LAVORO AUTONOMO – art. 2222 del codice civile.....	pag.49
5.ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON RAPPORTO DI LAVORO.....	pag.53
6.APPALTO.....	pag.60
7.APPRENDISTATO.....	pag. 63
8.LAVORO INTERMITTENTE.....	pag. 76
9. CONTRATTO A TEMPO PARZIALE.....	pag.89
10. CONTRATTO A TERMINE.....	pag. 98
11. LAVORO RIPARTITO.....	pag.113

ALTRE FUNZIONI DI CERTIFICAZIONE:

12. RINUNZIE E TRANSAZIONI.....	pag. 118
13. REGOLAMENTO INTERNO DELLE COOPERATIVE.....	pag. 123
14. CLAUSOLA COMPROMISSORIA.....	pag.125

LE NUOVE COMPETENZE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

15. TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE.....	pag.126
16. ARBITRATO.....	pag.128

1. COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE A PROGETTO

L'art. 61 del *decreto*, dopo le modifiche apportate dalla Riforma Lavoro (art. 1, comma 23, Legge 92/2012) e da ultimo dal successivo “Decreto crescita” (legge 134/2012) stabilisce che

“Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, nonché delle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center 'outbound' per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”

In primo luogo va osservato che il lavoro a progetto non costituisce nuova tipologia contrattuale, ma rappresenta una particolare modalità di svolgimento della prestazione autonoma coordinata e continuativa di cui all'art.409 del c.p.c..

I contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati dal 18 luglio 2012 devono essere ricondotti unicamente ad un “progetto specifico” e non più, in alternativa, anche ad un *programma di lavoro o fase* di esso.

Sono svincolate dall'obbligo di ricondursi ad un progetto le seguenti tassative ipotesi:

- a) collaborazioni coordinate e continuative di durata non superiore a 30 giorni nell'anno solare (240 ore annue nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona), con compenso non superiore (sempre nell'anno solare) a 5.000 euro, per ciascun committente (c.d. “mini-co.co.co”);
- b) agenti e rappresentanti di commercio;
- c) professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali esistenti alla data del 24 ottobre 2003. In tal senso però va tenuto conto della previsione contenuta nell'art. 1,

comma 27 della Riforma Lavoro che ha interpretato autenticamente la disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del Capo I del Titolo VII del D.Lgs. 276 (ivi compreso l'obbligo del progetto) riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto Capo I del Titolo VII;

- d) attività comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;
- e) componenti di organi di amministrazione e controllo di società;
- f) partecipanti a collegi e commissioni compresi gli organismi aventi natura tecnica;

soggetti che percepiscono la pensione di vecchiaia (anche se maturata con il sistema “contributivo”) oppure i titolari di pensione di anzianità o di invalidità che abbiano raggiunto il requisito anagrafico per la predetta pensione di vecchiaia, (vedasi tabella anagrafica desunta dal D.L. 201/2011: c.d. Riforma Fornero).

operatori di call center con modalità c.d “outbound”, per i quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito “*sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento*” e non seguendo le normali modalità; di fatto, per tali figure, il progetto viene meno e l’accezione “contratti di collaborazione a progetto” appare una definizione meramente convenzionale.

L’attività oggetto della collaborazione coordinata e continuativa a progetto può riguardare sia l’attività tipica dell’azienda (core-business) sia un’attività accessoria a questa ultima (circ. Min.Lav. n.29/2012).

Sotto il profilo soggettivo il rapporto di collaborazione a progetto può essere instaurato anche con un soggetto non imprenditore; ossia, con enti non commerciali (sia per l’attività istituzionale che per l’eventuale attività commerciale), professionisti o cittadini privati.

E’ ammessa un’attività di lavoro a progetto anche nell’ipotesi in cui il contratto collettivo nazionale di lavoro preveda, per determinate figure professionali, lo svolgimento della prestazione attraverso un

contratto di lavoro subordinato. Tale possibilità viene desunta, indirettamente, anche dall'art.63 del D.Lgs 276/2003 che, nel quantificare il corrispettivo minimo da attribuire ai co.co.pro. di fatto intende compararlo con la retribuzione di un lavoratore dipendente svolgente le stesse mansioni, pur se, ovviamente, con modalità diverse.

Ai sensi del citato art.63 del D.Lgs 276/2003 il compenso corrisposto ai co.co.pro. deve essere *“proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati”*. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso (comma 2) *“non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto”*.

La mancanza di progetto specifico, ovvero quando il progetto consiste in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente (che non significa che l'attività non possa coincidere con *il core business aziendale*: vedasi anche circ. Min. Lav. 29/2012 già citata), nonché quando il progetto prevede mansioni meramente esecutive e ripetitive, si realizza, ai sensi dell'art.69, una presunzione assoluta di subordinazione, che comporta quindi la conversione in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Scatta invece una mera presunzione di subordinazione (vincibile però con prova contraria) quando l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quelle di un dipendente del committente (fatte salve le prestazioni di elevato livello di professionalità).

Per poter certificare un contratto di lavoro a progetto la Commissione dovrà procedere in primo luogo alla valutazione degli indici di seguito indicati.

LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE.

Autonomia del rapporto

Dal contratto non devono emergere ipotesi in cui il committente preveda dettagliate modalità con le quali il collaboratore deve svolgere l'incarico affidato.

Il committente, tuttavia, può fornire nell'ambito dell'accordo contrattuale indirizzi di ordine generale cui il collaboratore è chiamato ad attenersi durante lo svolgimento della prestazione **in piena autonomia**.

Si dovrà evitare che dal contratto si ricavi una sostanziale inserimento del collaboratore in una *struttura gerarchica* del committente. In altri termini, ad esempio (anche se il Ministero con interpello n.8 del 13.02.2009 ha ammesso la figura del dirigente -cocopro), laddove il contratto preveda che il collaboratore coordini personale aziendale e che a sua volta sia coordinato da soggetti preposti del committente.

Non potranno altresì essere presenti clausole che prevedono un assiduo e costante controllo dell'operato del collaboratore durante il rapporto di lavoro. Il contratto, tuttavia, può prevedere accordi finalizzati alla verifica dello stato di avanzamento dei lavori affidati al collaboratore.

Si consiglia anche che la commissione di certificazione verifichi una corrispondenza tra la professionalità del collaboratore e il progetto dedotto in contratto, in particolare verificando la pregressa esperienza maturata, oppure le qualità personali e le caratteristiche soggettive del lavoratore.

La continuità

La continuità ricorre quando la prestazione perduri nel tempo e comporti un impegno costante del prestatore a favore del committente (Cassazione 19 aprile 2002, n. 5698; 9 marzo 2001, n. 3485) anche attraverso una prestazione unica ripetuta nel tempo, cosicché la connessione tra prestazioni singole è tesa a soddisfare un interesse duraturo del committente. Il contratto perciò può prevedere anche una prestazione che non termina con la realizzazione di un determinato risultato, ma si ripete nel tempo, ma deve essere in "concreto funzionale" ad un'esigenza del committente temporalmente definita o definibile.

La coordinazione

Il requisito della coordinazione si caratterizza per il collegamento funzionale che si instaura tra la

prestazione resa dal collaboratore e l'attività esercitata dal committente che prevede l'inserimento nella struttura organizzativa (non gerarchica) del committente ed anche la possibilità di disporre di una postazione fissa all'interno della sede di quest'ultimo.

Il collegamento funzionale presuppone che l'attività del collaboratore e quella del committente concorrono l'una alla realizzazione dei fini dell'altra (Cassazione 9 novembre 1983, n. 6656).

Tale requisito non va confuso con quello introdotto dall'art. 61 del *decreto* circa il coordinamento logistico del collaboratore con la struttura del committente di cui si dirà più in avanti.

La personalità

Il lavoro a progetto si caratterizza per lo svolgimento della prestazione in modo prevalentemente personale da parte del collaboratore.

Ciò esclude, evidentemente, dalla fattispecie in esame i casi in cui l'attività oggetto della collaborazione viene esercitata in forma societaria, anche se di persone, oppure irregolare o di fatto, non essendo tale ipotesi riferibile a persone fisiche, e quindi non rivestendo carattere prevalentemente personale (Cass.civ.sez.lav., sent. 28 dicembre 2006, n. 27576).

Per tali ragioni la Commissione deve evitare di certificare rapporti di collaborazione laddove dal contratto si ricavi:

- □ un elevato numero di ausiliari del collaboratore o significativo impiego di capitali, facendo presupporre la natura imprenditoriale del committente ovvero quella di lavoratore autonomo ex art.2222 cod.civ.;
- che il collaboratore si limita a dirigere e organizzare gli ausiliari senza esso stesso prevalere con il proprio lavoro rispetto a quello degli ausiliari medesimi (Cass. 22 aprile 1986, n. 2843).

Circa l'attività svolta dagli ausiliari rispetto a quella posta in essere dal collaboratore, la Commissione deve andare oltre la verifica della prevalenza di tipo quantitativo accertando anche l'eventuale incidenza di tipo qualitativo.

E' ammessa una prevalenza quantitativa degli ausiliari quando l'attività svolta da questi ultimi sia meramente esecutiva rispetto alla prestazione intellettuale eseguita in prima persona dal collaboratore rispetto al raggiungimento del risultato richiesto dal committente (Cass. 20 gennaio 1992, n. 652).

Deve condividersi sul punto quell'orientamento giurisprudenziale, piuttosto pacifico, per il quale l'utilizzazione di mezzi tecnici e collaboratori non è a priori incompatibile con il requisito della

prevalenza personale della prestazione, purché l'attività personale del collaboratore a progetto risulti decisiva e non limitata alla mera organizzazione di beni strumentali e/o del lavoro altrui (Cass.civ.sez.lav., sent. 19 aprile 2002, n. 5698).

E' possibile che il collaboratore preveda esplicitamente nel contratto che in caso di impedimento (ad esempio per malattia, infortunio o eventi analoghi) il collaboratore possa farsi sostituire, per garantire la prestazione concordata, con altro soggetto da esso stesso incaricato (e retribuito) previa accettazione da parte del committente (cosiddetta clausola di sostituibilità).

Per poter ottenere la certificazione, il contratto a progetto **deve contenere almeno gli elementi di seguito descritti con riferimento ai quali l'art. 62 prevede la forma scritta ai fini probatori.**

Pertanto, anche se non sussiste un effettivo vincolo della forma scritta, ai fini che qui interessano tali elementi sono essenziali per verificare *ex ante* una corretta impostazione del lavoro a progetto.

Gli elementi sono:

Indicazione della durata

Il contratto di lavoro a progetto deve essere a tempo determinato.

L'apposizione del termine è un elemento assolutamente necessario ai fini della validità del contratto di lavoro a progetto.

Non possono essere certificati contratti che prevedono la proroga tacita di anno in anno, se non interviene disdetta in tempo utile.

Le parti per la cessazione del rapporto devono indicare espressamente una data oppure, individuare un evento certo al verificarsi del quale il rapporto si conclude (cosiddetto termine indiretto).

Non ponendo la legge limiti alla durata del contratto, questa può anche essere di anni, purché il termine sia comunque certo o determinabile. In questi casi si imporrà un maggior rigore nel verificare tale durata in relazione alla esecuzione e realizzazione dello specifico progetto o programma previsto dal contratto di lavoro a progetto.

La prestazione oggetto del contratto deve essere finalizzata alla realizzazione di una specifica opera o servizio, ed esaurirsi con esso.

Il contratto può contemplare anche una prestazione che non si esaurisce con la realizzazione di un determinato risultato, ma si ripete nel tempo, purché essa sia in concreto funzionale ad un'attività e ad

un'esigenza del committente temporalmente definita o definibile.

La Commissione dovrà valutare nel merito se la durata della prestazione è coerente con il tempo fisiologico occorrente per raggiungere il risultato specifico dedotto in contratto.

Rinnovo e proroga

In caso di rinnovo, ovvero di proroga del rapporto, la Commissione deve procedere alle seguenti valutazioni:

- è ammesso il **rinnovo** del contratto di collaborazione coordinata e continuativa per la realizzazione di più progetti o programmi di lavoro tra il medesimo committente e collaboratore. Tuttavia, la reiterazione dei contratti a progetto tra le medesime parti, anche se riferiti a progetti diversi - e soprattutto se avviati senza soluzione di continuità tra loro - potrebbe apparire finalizzata a soddisfare un'esigenza non temporanea del committente, nonché ad eludere la delimitazione temporale tipica del lavoro a progetto. In questo caso è opportuno che la prova dei requisiti di legittimità dei singoli contratti fornita dalle parti - ed in particolare la prova della sussistenza dei diversi progetti - sia particolarmente rigorosa;
- il contratto a progetto può essere **prorogato** dalle parti quando tale proroga si renda necessaria per la realizzazione del progetto medesimo che non si è concluso nei tempi originariamente previsti. Non può essere certificato un contratto che preveda una proroga incondizionata del rapporto di lavoro, poiché la proroga modifica uno degli elementi oggetto della certificazione. Per prorogare un contratto oggetto di certificazione è necessario che le parti, **quindici giorni prima della scadenza contrattuale**, trasmettano alla Commissione un'espressa richiesta adeguatamente motivata. La Commissione potrà estendere la certificazione per la maggiore durata richiesta dalle parti anche senza una ulteriore audizione. In ogni caso, il nuovo provvedimento di certificazione o di diniego deve essere emesso prima della scadenza originaria del contratto. Nel caso in cui un contratto oggetto di certificazione venga prorogato dalle parti autonomamente (ossia, senza la sopra indicata procedura agevolata di certificazione) cessano gli effetti della certificazione sul contratto medesimo. E' evidente la legittimità della proroga del contratto quando il risultato pattuito non sia stato raggiunto nel termine originario stabilito dal contratto. Né possono negarsi proroghe del contratto aventi ad oggetto un progetto nuovo od affine, purché comprovate esigenze effettive lo giustifichino. Più problematica la possibilità di concedere proroghe prive di adeguate obiettive giustificazioni (da negare *tout court*) o per un progetto identico a quello originario.

Progetto specifico.

Il collaboratore non offre le proprie energie lavorative, come nel caso del lavoro subordinato, ma svolge un'attività finalizzata alla realizzazione di un'opera o un servizio, che deve essere predeterminata dalle parti e che, essendo per definizione continuativa nel tempo, presuppone una pianificazione del lavoro, che poi verrà svolto dal lavoratore in autonomia.

L'attività del collaboratore deve:

- caratterizzarsi per la *specificità*;
- conservare *margin*i di autonomia, ancorché coordinabili con l'organizzazione del committente;
- essere valutata e valutabile *indipendentemente dal tempo di esecuzione*.

La Commissione dovrà, quindi, considerare che:

Non può essere ritenuto legittimo un progetto o programma che riproduce sostanzialmente l'oggetto sociale della società senza individuare un'azione economica specifica che possa essere ricondotta ad un risultato "interno" e specifico allo scopo societario.

Ciò non significa che l'attività del collaboratore non possa coincidere con il core-business aziendale, ma solo che deve caratterizzarsi per la sua specificità rispetto all'attività normalmente svolta dalla committente. Prendendo spunto da un esempio fatto dal Ministero del lavoro nella circolare n.29/2012 una software house che produce di norma programmi informatici per la gestione delle paghe, potrà avviare un co.co.pro. se decidesse di realizzare un nuovo software per la contabilità;

- Nell'ipotesi di istanza di certificazione relativa a più contratti a progetto aventi le stesse caratteristiche è necessario valutare le motivazioni che giustificano il coinvolgimento di più lavoratori autonomi per la realizzazione del risultato;
- Qualora in azienda siano presenti lavoratori subordinati che svolgono prestazioni analoghe o con mansioni analoghe a quelle oggetto del contratto di collaborazione da certificare, le parti devono evidenziare in modo molto rigoroso gli elementi di autonomia dell'attività (onde evitare la presunzione di subordinazione);
- L'attività deve dar luogo ad un chiaro risultato finale o al soddisfacimento di un'esigenza temporanea del committente;
- Non sono agevolmente individuabili i requisiti del lavoro a progetto in quelle attività che per le consuete modalità di svolgimento legate alla natura della prestazione presuppongono di norma la sottoposizione al potere direttivo e gerarchico di un preposto, ovvero presuppongono un'attività

esecutiva o ripetitiva. Per questo motivo, a titolo esemplificativo, non sono ammesse alla certificazione le seguenti prestazioni:

- commessi;
- camerieri;
- addetti alla somministrazione di cibi e bevande;
- operai edili che svolgono attività meramente esecutive;
- prestazioni rese nell'ambito di call- center per servizi cosiddetti *IN BOUND*;
- attività di segreteria;
- addetti alla pulizia;
- magazzinieri;
- ogni altra qualifica che presenti i caratteri sopra evidenziati.

Corrispettivo e i criteri per la sua determinazione

E' necessario che il contratto preveda:

- un compenso (congruo) in funzione del risultato finale;
- i tempi di erogazione del compenso liberamente scelti dalle parti;
- le modalità di pagamento del compenso.

La previsione di un compenso orario per il collaboratore non è incompatibile con il lavoro a progetto, purché tale previsione sia coerente e funzionale con la tipologia di prestazione da svolgere.

Non è indispensabile che venga prevista una specifica disciplina dei rimborsi spese.

Infine, per dare un senso al contenuto dell'art.63 del D.Lgs.n. 276/2003 il quale, disponendo che il compenso non può essere inferiore alla retribuzione prevista dai contratti collettivi a favore di lavoratori subordinati che svolgono mansioni equiparabili, di fatto prevede una comparazione difficilmente proponibile, visto che un corrispettivo è ragguagliato al tempo (quello dei contratti collettivi per i lavoratori dipendenti) e l'altro (quello destinato ai co.co.pro) è ragguagliato al risultato, le commissioni potranno agire in questo modo:

- 1) stimare, anche sulla base dell'istruttoria, il tempo necessario alla realizzazione del progetto;
- 2) dividere il compenso pattuito per le ore stimate come necessarie alla realizzazione del progetto e verificare che il risultato sia non inferiore con le previsioni retributive tabellari del contratto collettivo.

Forme di coordinamento del lavoratore

L'art. 62 comma 1, lett. d) del *decreto* stabilisce che nel contratto devono essere presenti le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa.

La previsione di vincoli di orario per il collaboratore non è incompatibile con il lavoro a progetto, purché tale vincolo sia necessario in funzione del coordinamento tra il collaboratore stesso e l'organizzazione produttiva del committente (ad esempio, può essere richiesto che l'attività venga svolta in azienda solo in una parte della giornata).

La Commissione dovrà porre molta attenzione alle modalità di svolgimento della prestazione. Le parti potranno prevedere, laddove le caratteristiche dell'attività lo necessitano, l'utilizzo delle attrezzature del committente descrivendo in contratto in modo dettagliato le modalità applicative.

Le misure per la tutela della salute e sicurezza

Sul punto deve aversi adeguato riguardo del più recente orientamento legislativo (art. 2, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 81/08), che quanto alla tutela della salute, equipara integralmente il collaboratore a progetto al lavoratore subordinato, nel caso in cui l'attività lavorativa venga svolta nei luoghi di lavoro del committente.

**SCHEMA RIEPILOGATIVO
LINEE GUIDA
LAVORO A PROGETTO**

Committenti	Possono stipulare questi contratti soggetti: <ul style="list-style-type: none">• imprenditori;• non imprenditori (sia per l'attività istituzionali sia per l'eventuale attività commerciale);• professionisti;• cittadini privati.
Lavoratori	La figura di collaboratore: <ul style="list-style-type: none">• non può essere ricoperta da soggetti societari;• non è legittima in presenza di un elevato numero di ausiliari del collaboratore e/o significativo impiego di capitali poiché la collaborazione deve essere prevalentemente personale.

<p>Ipotesi di esclusione dal progetto</p>	<p>Le disposizioni sul lavoro a progetto non sono obbligatorie nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • collaborazioni coordinate e continuative di durata non superiore a 30 giorni nell'anno solare (240 ore annue nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona), con compenso non superiore (sempre nell'anno solare) a 5.000 euro, per ciascun committente (c.d. "mini-co.co.co"); • agenti e rappresentanti di commercio; • professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data del 24 ottobre 2003; (tenendo conto dell'interpretazione autentica fornita dall'art.1, comma 27 della legge 92/2012); • attività comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I.,
--	--

	<p>come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (si veda l'elenco a seguire);</p> <ul style="list-style-type: none"> • componenti di organi di amministrazione e controllo di società; • partecipanti a collegi e commissioni compresi gli organismi aventi natura tecnica; • soggetti che percepiscono la pensione di vecchiaia (anche con il sistema contributivo), oppure i titolari di pensione di anzianità o di invalidità che abbiano raggiunto gli attuali limiti per la pensione di vecchiaia <p>1) operatori di call-center con modalità c.d “outbound”, per i quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento e non secondo le ordinarie modalità.</p>
<p>Autonomia</p>	<p>Nel contratto non devono risultare clausole che disciplinino:</p> <ul style="list-style-type: none"> • modalità dettagliate di svolgimento dell’incarico affidato al collaboratore (sono comunque ammessi da parte del committente indirizzi di ordine generale) • l’inserimento del collaboratore nella struttura gerarchica del committente • un assiduo e costante controllo sulle modalità di esecuzione dell’incarico affidato al collaboratore • l’esercizio di un potere disciplinare nei confronti del lavoratore. <p>Si consiglia anche che la commissione di certificazione verifichi una corrispondenza tra la professionalità del collaboratore e il progetto dedotto in contratto, in particolare verificando la pregressa esperienza maturata, oppure le qualità personali e le caratteristiche soggettive del lavoratore.</p>

La durata

Il contratto di lavoro a progetto **deve essere a tempo determinato.**

Non sono ammessi contratti a tempo determinato con proroga tacita di anno in anno.

La durata va indicata in contratto:

- con una data finale oppure,
- mediante un evento al verificarsi del quale il rapporto si conclude. Tale evento deve essere ben individuabile.

La Commissione deve verificare che la durata del contratto sia coerente con il tempo fisiologico occorrente per raggiungere il risultato specifico dedotto in contratto

Progetto o programma di lavoro e attività del collaboratore

- il riferimento è al solo “progetto specifico” (non essendo più possibile, per i contratti stipulati dal 18.07.2012 in poi) ragguagliarsi, come in passato anche ad un programma di lavoro o ad una fase.
- non è legittimo un progetto o programma che riproduce sostanzialmente l’oggetto sociale della società senza individuare un’azione economica specifica che possa essere ricondotta ad un risultato “interno” allo scopo societario, risultato da riferirsi all’attività dell’azienda e non a quella del lavoratore, anche se ciò non significa che l’attività del collaboratore non possa coincidere con il “*core-business*” aziendale;
- nell’ipotesi di istanza di certificazione relativa a più contratti a progetto aventi le stesse caratteristiche è necessario valutare le motivazioni che giustificano il coinvolgimento di più lavoratori autonomi per la realizzazione del risultato
- qualora in azienda siano presenti lavoratori subordinati che svolgono prestazioni analoghe o, pur se diverse, con modalità analoghe a quelle che sono oggetto del contratto di collaborazione da certificare le parti devono evidenziare in modo molto rigoroso gli elementi di autonomia dell’attività e le distinzioni con il lavoro subordinato onde evitare la presunzione di subordinazione del collaboratore
- non sono agevolmente individuabili i requisiti del lavoro a progetto nelle attività che per le consuete modalità di svolgimento legate alla natura della prestazione presuppongono di norma la sottoposizione al potere direttivo e gerarchico di un preposto o comunque mansioni esecutive o ripetitive . Per questo motivo non sono ammesse alla certificazione le seguenti prestazioni:
 - commessi;
 - camerieri;
 - addetti alla somministrazione di cibi e bevande;
 - operai edili che svolgono attività meramente esecutive;
 - prestazioni rese nell’ambito di call center per servizi cosiddetti *IN BOUND*;

	<ul style="list-style-type: none"> • attività di segreteria; • addetti alla pulizia; • magazzinieri • altre attività aventi le caratteristiche sopra evidenziate
--	--

<p>Corrispettivo</p>	<p>E' necessario che il contratto preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un compenso in funzione del risultato. La previsione di un compenso orario per il collaboratore non è incompatibile con il lavoro a progetto, purché tale previsione sia coerente e funzionale con la tipologia di prestazione da svolgere. Un compenso che, in relazione al tempo “<i>stimato</i>” per la sua realizzazione non sia inferiore alle retribuzioni tabellari previste dai contratti collettivi per figure subordinate equiparabili • i tempi di erogazione del compenso liberamente scelti dalle parti • le modalità di pagamento del compenso <p>Non è indispensabile che venga prevista una specifica disciplina dei rimborsi spese.</p>
-----------------------------	---

Coordinamento	<p>La Commissione deve verificare che il contratto preveda forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente nell' esecuzione della prestazione lavorativa. Vincoli di orario per il collaboratore non sono incompatibili con il lavoro a progetto, purché essi siano necessari in funzione del coordinamento tra il collaboratore stesso e l'organizzazione produttiva del committente.</p> <p>Le parti potranno prevedere, laddove le caratteristiche dell'attività lo necessitano, l'utilizzo delle attrezzature del committente descrivendo in contratto in modo dettagliato le modalità applicative.</p>
Misure di sicurezza	Se lo svolgimento dell'attività è prevalentemente interna

	all'azienda è opportuno che il contratto preveda clausole di tutela sulla sicurezza dei luoghi di lavoro anche ai collaboratori a progetto
Proroga	<p>La Commissione non certifica un contratto che prevede una proroga incondizionata della durata.</p> <p>Per prorogare un contratto oggetto di certificazione è necessario che le parti, quindici giorni prima della scadenza originaria, trasmettano alla Commissione una espressa richiesta adeguatamente motivata.</p> <p>La Commissione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • valuta di estendere la certificazione per la maggiore durata richiesta dalle parti anche senza una ulteriore audizione • comunica alle parti l'esito di tale valutazione prima della scadenza originaria del contratto <p>Se il contratto a progetto oggetto di certificazione è prorogato dalle parti senza la descritta procedura cessano gli effetti della certificazione sul contratto medesimo.</p>

<p>Rinnovo del contratto</p>	<p>E' ammesso che il medesimo committente e collaboratore possano stipulare in successione autonomi contratti di collaborazione coordinata e continuativa per la realizzazione di più progetti o programmi di lavoro. In questo caso è opportuno che la prova dei requisiti di legittimità dei singoli contratti - ed in particolare la prova della sussistenza dei diversi progetti - sia particolarmente rigorosa.</p>
-------------------------------------	--

LE FEDERAZIONI SPORTIVE RICONOSCIUTE DAL CONI

AERO CLUB D'ITALIA (AeCI)
 FEDERAZIONE ITALIANA PALLACANESTRO (FIP)
 AUTOMOBILE CLUB D'ITALIA (ACI)
 FEDERAZIONE ITALIANA PALLAVOLO (FIPAV)
 FEDERAZIONE ITALIANA ATLETICA LEGGERA (FIDAL)
 FEDERAZIONE ITALIANA PENTATHLON MODERNO (FIPM)
 FEDERAZIONE ITALIANA BADMINTON (FIBa)
 FEDERAZIONE ITALIANA PESCA SPORTIVA E ATTIVITÀ SUBACQUEE (FIPSAS)
 FEDERAZIONE ITALIANA BASEBALL SOFTBALL (FIBS)
 FEDERAZIONE ITALIANA PESISTICA E CULTURA FISICA (FIPCF)
 FEDERAZIONE ITALIANA BOCCE (FIB)
 FEDERAZIONE PUGILISTICA ITALIANA (FPI)
 FEDERAZIONE ITALIANA DISCIPLINE ARMI SPORTIVE DA CACCIA (FIDASC)
 FEDERAZIONE ITALIANA RUGBY (FIR)
 FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO (FIGC)
 FEDERAZIONE ITALIANA SCHERMA (FIS) FEDERAZIONE ITALIANA CANOA KAYAK (FICK) FEDERAZIONE ITALIANA SCI NAUTICO (FISN) FEDERAZIONE ITALIANA CANOTTAGGIO (FIC) FEDERAZIONE ITALIANA SPORT DEL GHIACCIO (FISG) FEDERAZIONE CICLISTICA ITALIANA (FCI) FEDERAZIONE ITALIANA SPORT DISABILI (FISD) FEDERAZIONE ITALIANA CRONOMETRISTI (FICr) FEDERAZIONE ITALIANA SPORT EQUESTRI (FISE) FEDERAZIONE GINNASTICA D'ITALIA (FGI) FEDERAZIONE ITALIANA SPORT INVERNALI (FISI) FEDERAZIONE ITALIANA GOLF (FIG) FEDERAZIONE ITALIANA TAEKWONDO (FITA) FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO HANDBALL (FIGH) FEDERAZIONE ITALIANA TENNIS (FIT) FEDERAZIONE ITALIANA HOCKEY (FIH) FEDERAZIONE ITALIANA TENNISTAVOLO (FITET) FEDERAZIONE ITALIANA HOCKEY E PATTINAGGIO (FIHP) UNIONE ITALIANA TIRO A SEGNO (UIITS)

FEDERAZIONE ITALIANA JUDO LOTTA KARATE ARTI MARZIALI (FIJLKAM)
FEDERAZIONE ITALIANA TIRO A VOLO (FITAV)
FEDERAZIONE MEDICO SPORTIVA ITALIANA (FMSI)
FEDERAZIONE ITALIANA TIRO CON L' ARCO (FITARCO)
FEDERAZIONE MOTOCICLISTICA ITALIANA (FMI)
FEDERAZIONE ITALIANA TRIATHLON (FITRI)
FEDERAZIONE ITALIANA MOTONAUTICA (FIM)
FEDERAZIONE ITALIANA VELA (FIV)
FEDERAZIONE ITALIANA NUOTO (FIN)

DISCIPLINE ASSOCIATE

FEDERAZIONE ARRAMPICATA SPORTIVA ITALIANA (FASI)
FEDERAZIONE ITALIANA PALLAPUGNO (FIPAP)
FEDERAZIONE ITALIANA SPORT BOWLING (FISB)
FEDERAZIONE ITALIANA PALLATAMBURELLO (FIPT)
FEDERAZIONE ITALIANA GIOCO BRIDGE (FIGB)
FEDERAZIONE SCACCHISTICA ITALIANA (FSI)
FEDERAZIONE ITALIANA CANOTTAGGIO SEDILE FISSO (FICSF)
FEDERAZIONE ITALIANA SPORT SILENZIOSI (FISS)
FEDERAZIONE CRICKET ITALIANA (FCrI)
FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO SQUASH (FIGS)
FEDERAZIONE ITALIANA DAMA (FID)
FEDERAZIONE ITALIANA TWIRLING (FITw)
FEDERAZIONE ITALIANA DANZA SPORTIVA (FIDS)
FEDERAZIONE ITALIANA WUSHU KUNG FU (FIWuK)
FEDERAZIONE ITALIANA GIOCHI E SPORT TRADIZIONALI (FIGeST)
FEDERAZIONE ITALIANA SPORT ORIENTAMENTO (FISO)

ENTI DI PROMOZIONE SPORTIVA

ALLEANZA SPORTIVA ITALIANA (A.S.I.)
CENTRO SPORTIVO EDUCATIVI NAZIONALE (C.S.E.N.)
ASSOCIAZIONE CENTRI SPORTIVI ITALIANI (A.C.S.I.)
CENTRO SPORTIVO ITALIANO (C.S.I.)
ENTE NAZIONALE DEMOCRATICO DI AZIONE SOCIALE (E.N.D.A.S.)
CENTRO UNIVERSITARIO SPORTIVO ITALIANO (C.U.S.I.)
ASSOCIAZIONE ITALIANA CULTURA E SPORT (A.I.C.S.) MOVIMENTO

SPORTIVO PROMOZIONALE ITALIA (M.S.P.I.)
CENTRI SPORTIVI AZIENDALI INDUSTRIALI (C.S.A.In.)
POLISPORTIVE GIOVANILI SALESIANE (P.G.S.)
CENTRO NAZIONALE SPORTIVO LIBERTAS (C.N.S. Libertas)
UNIONE ITALIANA SPORT PER TUTTI (U.I.S.P.)
CENTRO SPORTIVO NAZIONALE FIAMMA (C.N.S. FIAMMA)
UNIONE SPORTIVA ACLI (U.S. ACLI)

2. COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Le forme di collaborazione coordinata e continuativa non obbligate a ricondursi ad un progetto specifico sono ammesse solo nelle ipotesi previste dall'art. 61 del *decreto*, in particolare ai commi 2 e 3.

In particolare, al fine che qui interessa, si tratta di collaborazioni aventi le seguenti caratteristiche:

- 2) collaborazioni coordinate e continuative di durata non superiore a 30 giorni nell'anno solare (240 ore annue nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona), con compenso non superiore (sempre nell'anno solare) a 5.000 euro, per ciascun committente (c.d. "mini-co.co.co");
- 3) attività comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (si veda il precedente elenco);
- 4) Componenti di organi di amministrazione e controllo di società;
- 5) Partecipanti a collegi e commissioni compresi gli organismi aventi natura tecnica;
- 6) Soggetti che percepiscono la pensione di vecchiaia (anche se maturata con il sistema contributivo), oppure i titolari di pensione di anzianità o di invalidità che abbiano raggiunto il requisito anagrafico per la predetta pensione di vecchiaia (vedasi tabella desunta dal D.L. 201/2011: c.d. Riforma Fornero).
- 7) Operatori di call center con modalità c.d "outbound", per i quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento; quindi di fatto il progetto non viene determinato secondo le ordinarie modalità e l'accezione "contratti di collaborazione a progetto" appare una definizione meramente convenzionale.

La norma non prevede l'obbligo del progetto nemmeno per.

agenti e rappresentanti di commercio;

professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali esistenti alla data del 24 ottobre 2003. In tal senso però va tenuto conto della previsione contenuta nell'art. 1, comma 27 della Riforma Lavoro, che ha interpretato autenticamente la disposizione di cui al 3° comma dell'art.61, stabilendo che l'esclusione dal campo di applicazione del Capo I del Titolo VII del D.Lgs 276 (ivi compreso l'obbligo del progetto) riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto Capo I del Titolo VII.

Per tali figure però si ritiene che di norma la tipologia contrattuale più consona sia quella del lavoro autonomo ex artt.2222 e 2230 cod.civ.

In via generale, l'attività oggetto della collaborazione coordinata e continuativa può riguardare sia l'attività tipica dell'azienda sia un'attività accessoria a quest'ultima.

Sotto il profilo soggettivo il rapporto di collaborazione può essere instaurato anche con un soggetto non imprenditore; ossia, con enti non commerciali (sia per l'attività istituzionali sia per l'eventuale attività commerciale), professionisti o cittadini privati.

E' ammessa un'attività di lavoro coordinato e continuativo anche nell'ipotesi in cui il contratto collettivo nazionale di lavoro preveda, per determinate figure professionali, lo svolgimento della

prestazione attraverso un contratto di lavoro subordinato.

LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE

Oltre agli indici di valutazione relativi alla mancanza del vincolo di subordinazione, alla continuità, al coordinamento e alla personalità della prestazione, per i quali si rinvia a quanto precisato nella sezione del lavoro a progetto, la Commissione è chiamata a valutare alcuni specifici elementi anche se non sussiste un effettivo vincolo giuridico della forma scritta. Ciò in quanto essi determinano una corretta impostazione del rapporto.

Gli elementi sono:

Indicazione della durata

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa può essere stipulato dall'azienda per ottenere dal collaboratore una prestazione sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

Il contratto può contemplare anche una prestazione che non si esaurisce con la realizzazione di un determinato risultato, ma si ripete nel tempo, purché essa sia in concreto funzionale ad un'attività e ad un'esigenza del committente.

Modalità di esecuzione dell'opera o del servizio

Il collaboratore non offre le proprie energie lavorative, come nel lavoro subordinato, ma svolge un'attività finalizzata alla realizzazione di un'opera o un servizio, che deve essere predeterminata dalle parti e che, essendo per definizione continuativa nel tempo, presuppone una pianificazione del lavoro, che poi verrà svolto dal lavoratore in autonomia. Inoltre, il tempo di esecuzione del lavoro di regola non rileva per la quantificazione della prestazione e per la determinazione del compenso.

È, tuttavia, possibile che il contratto preveda alcuni vincoli in funzione delle esigenze di coordinamento tra il collaboratore e l'organizzazione produttiva del committente.

Si sottolinea, quindi, che la previsione di vincoli di orario per il collaboratore non è incompatibile con il lavoro coordinato e continuativo, purché tale vincolo sia necessario in funzione del coordinamento tra il collaboratore stesso e l'organizzazione produttiva del committente.

L'attività del collaboratore deve in ogni caso caratterizzarsi:

- per la *specificità*;
- per i rilevanti *margini di autonomia, ancorché coordinabili con l'organizzazione del committente*;
- per essere valutata e valutabile *indipendentemente dal tempo di esecuzione*.

Sulla scorta delle indicazioni sopra fornite si fa presente quanto segue:

- nell'ipotesi di istanza di certificazione relativa a più collaborazioni coordinate e continuative aventi le

stesse caratteristiche è necessario valutare le motivazioni che giustificano il coinvolgimento di

più lavoratori autonomi per la realizzazione del risultato (al fini di evitare che l'ordinaria attività dell'azienda sia realizzata con soli collaboratori coordinati e continuativi);

- qualora in azienda siano presenti lavoratori subordinati che svolgono analoghe prestazioni che sono oggetto del contratto di collaborazione da certificare, ovvero anche se trattasi di prestazioni diverse ma rese con le stesse modalità, le parti devono evidenziare in modo molto rigoroso gli elementi di autonomia dell'attività da svolgere;
- non sono agevolmente individuabili i requisiti del lavoro coordinato e continuativo in quelle attività che per le consuete modalità di svolgimento legate alla natura della prestazione presuppongono di norma la sottoposizione al potere direttivo e gerarchico di un preposto o che prevedono mansioni esecutive e ripetitive. Per questo motivo non sono ammesse alla certificazione le seguenti prestazioni:
 - commessi
 - camerieri
 - addetti alla somministrazione di cibi e bevande
 - operai edili che svolgono attività meramente esecutive
 - prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi cosiddetti *IN BOUND*
 - attività di segreteria
 - addetti alla pulizia
 - magazzinieri
 - altre attività aventi le caratteristiche sopra evidenziate

Corrispettivo e i criteri per la sua determinazione

Ancorché non si verta nella disciplina specifica del lavoro a progetto è comunque possibile che il contratto preveda un compenso in funzione del risultato, nel qual caso si rimanda ai criteri di determinazione previsti nel capitolo dedicato al lavoro a progetto.

La previsione di un compenso orario per il collaboratore non è incompatibile con il lavoro autonomo coordinato e continuativo, purché tale previsione sia coerente e funzionale con la tipologia di prestazione da svolgere. In tal caso la Commissione può prendere quale parametro di congruità la retribuzione dei contratti collettivi per figure equiparabili con rapporto di lavoro subordinato

Il contratto deve contenere i tempi di erogazione del compenso che potranno essere mensili o settimanali, ma anche giornalieri è ciò in base alla convenienza delle parti.

E' necessario che venga indicato nel contratto anche la modalità di pagamento del compenso. Non è indispensabile che venga prevista una specifica disciplina dei rimborsi spese.

Le forme di coordinamento della prestazione

E' opportuno che nel contratto siano presenti le forme di coordinamento del lavoratore al committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa.

A questo riguardo, si ritiene che sia consentito, laddove vi sia un'esigenza aziendale e in funzione del tipo

di attività da svolgere, che le parti stabiliscano in contratto un arco temporale entro cui venga eseguita la prestazione che può essere su base giornaliera, settimanale, mensile o annuale; in ogni caso, all'interno delle pattuizioni il collaboratore gestisce il risultato in piena autonomia.

Anche le modalità con cui devono essere svolte le prestazioni contrattuali rivestono fondamentale importanza. Le parti inoltre potranno prevedere, laddove le caratteristiche dell'attività lo necessitino, lo svolgimento dell'attività all'interno della struttura aziendale descrivendo in contratto in modo dettagliato le modalità applicative.

**SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE
GUIDA
COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE**

Committenti	Possono stipulare questi contratti soggetti: <ul style="list-style-type: none">• imprenditori• non imprenditori (sia per l'attività istituzionali sia per l'eventuale attività commerciale),• professionisti• cittadini privati
Lavoratori	La figura di collaboratore: <ul style="list-style-type: none">• non può essere ricoperta da soggetti societari• non è legittima in presenza di un elevato numero di ausiliari del collaboratore e/o significativo impiego di capitali

Ipotesi tassative ammesse

Le collaborazioni coordinate e continuative non ricondotte a progetto sono ammesse nelle seguenti ipotesi:

- collaborazioni coordinate e continuative di durata non superiore a 30 giorni nell'anno solare (240 ore annue nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona), con compenso non superiore (sempre nell'anno solare) a 5.000 euro, per ciascun committente (c.d. "mini-co.co.co");
- attività comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (si veda il precedente elenco);
- componenti di organi di amministrazione e controllo di società;
- partecipanti a collegi e commissioni compresi gli organismi aventi natura tecnica;
- soggetti che percepiscono la pensione di vecchiaia (anche se maturata con il sistema contributivo) oppure i titolari di pensione di anzianità o di invalidità che abbiano raggiunto il requisito anagrafico per la predetta pensione di vecchiaia (vedasi tabella desunta dal D.L. 201/2011: c.d. Riforma Fornero).
- operatori di call center con modalità c.d "outbound", per i quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento; quindi di fatto il progetto non viene determinato secondo le modalità ordinarie.

La norma non prevede l'obbligo del progetto nemmeno per.

- b) agenti e rappresentanti di commercio;
- c) professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali esistenti alla data del 24 ottobre 2003. In tal senso però va tenuto conto della previsione contenuta nell'art. 1, comma 27 della Riforma Lavoro che ha interpretato autenticamente la disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali.

<p>Autonomia</p>	<p>Nel contratto <u>non devono</u> risultare clausole che disciplinino:</p> <ul style="list-style-type: none"> • modalità dettagliate di svolgimento dell'incarico affidato al collaboratore (sono comunque ammessi da parte del committente indirizzi di ordine generale); • l'inserimento del collaboratore nella struttura gerarchica del committente; • un assiduo e costante controllo sulle modalità di esecuzione dell'incarico affidato al collaboratore; • l'esercizio di un potere disciplinare nei confronti del lavoratore.
<p>La durata</p>	<p>Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa può essere stipulato dall'azienda per ottenere dal collaboratore una prestazione sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.</p> <p>Se il contratto è a tempo determinato la durata va indicata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • espressamente oppure, • mediante un evento al verificarsi del quale il rapporto si conclude. Tale evento deve essere ben individuabile.

	La Commissione deve verificare che la durata del contratto (se a tempo determinato) sia coerente con il tempo fisiologico occorrente per raggiungere il risultato specifico dedotto in contratto
--	--

<p>Svolgimento della prestazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'attività del collaboratore deve: <ul style="list-style-type: none"> ○ conservare <i>margin</i> di autonomia, ancorché coordinabili con l'organizzazione del committente ○ essere valutata e valutabile <i>indipendentemente dal tempo di esecuzione</i> • Nell'ipotesi di istanza di certificazione relativa a più contratti di collaborazione aventi le stesse caratteristiche è necessario valutare le motivazioni che giustificano il coinvolgimento di più lavoratori autonomi per la realizzazione del risultato • Qualora in azienda siano presenti lavoratori subordinati che svolgono mansioni analoghe, ovvero, se diverse, con le stesse modalità di quelle dedotte nel contratto di collaborazione da certificare, le parti devono evidenziare in modo molto rigoroso gli elementi di autonomia dell'attività e le distinzioni con il lavoro subordinato • Non sono agevolmente individuabili i requisiti del lavoro coordinato e continuativo nelle attività che per le consuete modalità di svolgimento legate alla natura della prestazione presuppongono di norma la sottoposizione al potere direttivo e gerarchico di un preposto ovvero che prevedono mansioni esecutive e ripetitive. Per questo motivo non sono ammesse alla
---	--

	<p>certificazione le seguenti prestazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> γ) commessi η) camerieri ι) addetti alla somministrazione di cibi e bevande al pubblico φ) operai edile che svolgono attività meramente esecutive κ) prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi cosiddetti <i>in bound</i> λ) attività di segreteria μ) addetti alla pulizia ν) magazzinieri ο) altre attività aventi le caratteristiche sopra evidenziate
<p>Corrispettivo</p>	<p>Ancorché sia escluso dalla disciplina del lavoro a progetto è opportuno che:</p> <ul style="list-style-type: none"> d) il compenso sia ragguagliato al risultato da raggiungere, anche se può non esservi un termine finale al contratto e) La previsione di un compenso orario per il collaboratore non è incompatibile con il lavoro coordinato e continuativo, purché tale previsione sia coerente e funzionale con la tipologia di prestazione da svolgere. In tal caso adottare quale parametro di congruità le retribuzioni dei CC per i lavoratori subordinati che svolgono mansioni equiparabili f) i tempi di erogazione del compenso liberamente scelti dalle parti g) le modalità di pagamento del compenso <p>Non è indispensabile che venga prevista una specifica disciplina dei rimborsi spese.</p>

Coordinamento	<p>La Commissione deve verificare che il contratto preveda forme di coordinamento del lavoratore coordinato e continuativo al committente sulla esecuzione della prestazione lavorativa.</p> <p>Vincoli di orario per il collaboratore non sono incompatibili con il lavoro coordinato e continuativo, purché essi siano necessari in funzione del coordinamento tra il collaboratore stesso e l'organizzazione produttiva del committente.</p>
----------------------	---

	Le parti potranno prevedere, laddove le caratteristiche dell'attività lo necessitano, l'utilizzo delle attrezzature del committente descrivendo in contratto in modo dettagliato le modalità applicative
Misure di sicurezza	Se lo svolgimento dell'attività è prevalentemente interna all'azienda è opportuno che il contratto preveda clausole di tutela sulla sicurezza dei luoghi di lavoro anche ai collaboratori coordinati e continuativi
Proroga	<p>In caso di contratto di co.co.co. a tempo determinato la Commissione non certifica un contratto che prevede una proroga incondizionata della durata.</p> <p>Per prorogare un contratto oggetto di certificazione è necessario che le parti, quindici giorni prima della scadenza originaria, trasmettano alla Commissione una espressa richiesta adeguatamente motivata.</p> <p>La Commissione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • valuta di estendere la certificazione per la maggiore durata richiesta dalle parti anche senza una ulteriore audizione • comunica alle parti l'esito di tale valutazione prima della scadenza originaria del contratto <p>Se il contratto oggetto di certificazione è prorogato dalle parti senza la descritta procedura cessano gli effetti della certificazione sul contratto medesimo.</p>
Rinnovo del contratto	E' ammesso che il medesimo committente e collaboratore possano stipulare in successione autonomi contratti di collaborazione coordinata e continuativa per la realizzazione di più attività.

3. PRESTAZIONI OCCASIONALI (art. 61, comma 2 del D.Lgs. 276/2003)

L'art. 61 comma 2 del *decreto* stabilisce che sono escluse dal lavoro a progetto le prestazioni occasionali di durata non superiore a 30 giorni nell'anno solare (240 ore nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona) con compenso non superiore, sempre nel medesimo anno solare, a 5.000 euro, per ciascun committente.

Si tratta quindi di rapporti pur sempre riconducibili a forme di collaborazione coordinata e continuativa, anche se di minima entità (c.d. mini-co.co.co).

Tali attività possono essere svolte nell'ambito di qualsiasi settore economico e non è previsto dalla norma alcun vincolo soggettivo.

L'attività oggetto della collaborazione coordinata e continuativa può riguardare sia l'attività tipica dell'azienda sia un'attività accessoria a quest'ultima.

I rapporti in esame si concretizzano qualora l'attività si sviluppi in una pluralità di prestazioni programmate distinte e contrattualmente autonome, rese per adempiere il contenuto di convenzioni susseguite in un arco temporale. In questo caso, le parti dovranno presentare alla Commissione distinti accordi contrattuali che complessivamente non eccedano una durata di 30 giorni e un compenso di 5.000 euro annui ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, (fermo restando il limite di 5000 euro) non eccedano le 240 ore annue.

Se tra le parti è mancante una puntuale programmazione delle attività, la Commissione di volta in volta e per ciascuna prestazione valuterà progressivamente il rispetto dei predetti limiti di 30 giorni (240 ore) di durata e di 5.000 euro di compenso annuo per ogni committente.

Trattando pur sempre rapporti di collaborazione coordinata e continuativa è necessario il rispetto dei requisiti previsti dall'articolo 409 punto 3 del c.p.c.

LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE

Oltre agli indici di valutazione relativi alla mancanza del vincolo di subordinazione, al coordinamento e alla personalità della prestazione, per i quali si rinvia a quanto precisato nella sezione del lavoro a

progetto, la Commissione è chiamata a valutare alcuni specifici elementi anche se non sussiste un effettivo vincolo giuridico della forma scritta. Ciò in quanto essi determinano una corretta impostazione del rapporto.

Gli elementi sono:

Indicazione della durata

Per le caratteristiche della tipologia contrattuale in esame la durata non può che essere a tempo determinato.

In questo caso, la Commissione deve verificare che dalla pluralità dei contratti di collaborazione oggetto di certificazione non emerga una durata complessiva superiore a 30 giorni o a 240 ore nel settore della cura e assistenza alla persona.

Nonostante la norma si riferisca all'anno solare, si ritiene che la verifica vada effettuata intendendolo, al fine che qui interessa, assimilato al concetto di anno civile, e quindi come periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre, così come indicato nel principio n. 1 del 16 marzo 2004.

Le parti devono attestare che precedentemente al contratto oggetto di certificazione non siano stati avviati, con il medesimo committente, rapporti che determinano il superamento nell'anno solare del periodo di 30 giorni o di 240 ore nel settore della cura e dell'assistenza alla persona.

Modalità di esecuzione dell'opera o del servizio

Il collaboratore non offre le proprie energie lavorative, come nel lavoro subordinato, ma svolge un'attività finalizzata alla realizzazione di un'opera o un servizio, che deve essere predeterminata dalle parti e che, essendo per definizione continuativa nel tempo, presuppone una pianificazione del lavoro, che poi verrà svolto dal lavoratore in autonomia.

Sulla scorta delle indicazioni sopra fornite si fa presente quanto segue:

- nell'ipotesi di istanza di certificazione relativa a più collaborazioni coordinate e continuative aventi le stesse caratteristiche è necessario valutare le motivazioni che giustificano il coinvolgimento di più lavoratori autonomi per la realizzazione del risultato (ai fini di evitare che l'ordinaria attività dell'azienda sia realizzata con soli collaboratori coordinati e continuativi);
- qualora in azienda siano presenti lavoratori subordinati che svolgono prestazioni che sono oggetto del contratto di collaborazione da certificare, ovvero con modalità analoghe, le parti devono evidenziare in modo molto rigoroso gli elementi di autonomia dell'attività da svolgere.

Il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione

Non è necessario, come invece per il lavoro a progetto, che il contratto preveda un compenso in funzione del risultato.

La previsione di un compenso orario per il collaboratore non è incompatibile con la collaborazione occasionale, purché tale previsione sia coerente e funzionale con la tipologia di prestazione da svolgere. Ciò si desume direttamente dalla legge, a maggior ragione per le collaborazioni rese nel settore della cura ed assistenza alla persona, ragguagliate ad un parametro orario (270 ore) per quanto concerne la durata delle prestazioni

Il contratto deve contenere i tempi di erogazione del compenso, in base alla convenienza delle parti.

E' necessario che venga inserito nel contratto anche la modalità di pagamento del compenso. Non è indispensabile che venga prevista una specifica disciplina dei rimborsi spese.

In questo caso, la Commissione deve verificare che dalla pluralità dei contratti di collaborazione oggetto di certificazione non emerga un compenso superiore a 5.000 euro nell'anno solare come sopra individuato.

**SCHEMA RIEPILOGATIVO
LINEE GUIDA
PRESTAZIONI OCCASIONALI (art. 61, comma 2 del D.Lgs. 276/2003)**

**Committenti e
collaboratori**

I committenti possono essere soggetti imprenditori e non imprenditori (sia per l'attività istituzionali sia per l'eventuale attività commerciale), professionisti o cittadini privati.
La figura di collaboratore non può essere ricoperta da soggetti societari. Non è ammesso il rapporto di collaborazione occasionale in presenza di un elevato numero di ausiliari del collaboratore e/o significativo impiego di capitali.

Attività ammesse	L'attività oggetto della collaborazione coordinata e continuativa può riguardare sia l'attività tipica
-------------------------	--

	dell'azienda sia un'attività accessoria a questa ultima.
Autonomia	<p>Il contratto non può prevedere le modalità dettagliate di svolgimento dell'incarico affidato ma sono ammessi da parte del committente solo indirizzi di ordine generale. Il collaboratore non può essere inserito in una struttura gerarchica del committente e non sono ammesse clausole che prevedono un assiduo e costante controllo dell'incarico affidato.</p> <p>Il committente non può esercitare alcun potere disciplinare nei confronti del committente Inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nell'ipotesi di istanza di certificazione relativa a più collaborazioni occasionali aventi le stesse caratteristiche è necessario valutare le motivazioni che giustificano il coinvolgimento di più lavoratori autonomi per la realizzazione del risultato (al fine di evitare che l'ordinaria attività dell'azienda sia realizzata con soli collaboratori coordinati e continuativi); • qualora in azienda siano presenti lavoratori subordinati che svolgono prestazioni che sono oggetto del contratto di collaborazione da certificare, oppure, anche se diverse, svolte con modalità analoghe, le parti devono evidenziare in modo molto rigoroso gli elementi di autonomia dell'attività da svolgere.
Rinnovo del contratto	Qualora il contratto di collaborazione occasionale costituisca un rinnovo di un precedente rapporto tra le parti, la Commissione deve verificare che dalla pluralità dei contratti di collaborazione oggetto di certificazione non emerga una durata complessiva, nell'anno solare, superiore a 30 giorni o a 240 ore nel settore della cura e assistenza alla persona.
La durata	Per le caratteristiche della tipologia contrattuale in esame la durata non può che essere a tempo determinato.

	<p>In questo caso, la Commissione deve verificare dalla pluralità dei contratti di collaborazione oggetto di certificazione che non emerga una durata complessiva superiore a 30 giorni, ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore. La verifica va effettuata in base all'anno solare, che nel caso di specie, va convenzionalmente inteso quale periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre.</p>
Corrispettivo	<p>la Commissione deve verificare dalla pluralità dei contratti di collaborazione oggetto di certificazione che non emerga un compenso superiore a 5.000 euro. La verifica va effettuata in base all'anno solare, che, nel caso di specie, va convenzionalmente inteso quale periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre.</p>
Proroga	<p>Benché in astratto è possibile una proroga del contratto in esame, per la sua esiguità, si ritiene in concreto non realizzabile. In ogni caso, la durata complessiva non può superare i limiti di legge (30 gg o 240 ore, per il settore della cura ed assistenza alla persona)</p>

4. LAVORO AUTONOMO – art. 2222 del codice civile

La disciplina generale delle prestazioni di lavoro autonomo trova la sua principale regolamentazione nell'art. 2222 del codice civile in cui questa figura si ricava solo "in negativo" cioè per esclusione, laddove non sono riscontrabili i requisiti della collaborazione coordinata e continuativa.

In questa categoria vi rientrano anche i cosiddetti rapporti di lavoro autonomo occasionale, (da distinguersi con le collaborazioni occasionali ex art.61, comma 2, D.Lgs 276/2003 per l'assenza di coordinamento) caratterizzati per l'interesse delle parti che si esaurisce al raggiungimento del risultato pattuito.

L'esame della natura occasionale del rapporto di cui all'art. 2222 del codice civile deve prescindere dalla misura del compenso e dal numero di prestazioni svolte, dal momento che sono comunque possibili tra le stesse parti anche più prestazioni di lavoro occasionale (Cass. 4 novembre 1982, n. 5801).

Ricadono in altra tipologia di rapporti, i contratti caratterizzati da un interesse durevole del prestatore di lavoro e del committente a svolgere nel tempo una o più prestazioni anche se non periodiche.

Alla luce delle modifiche introdotte dalla Riforma Lavoro (Legge 92/2012) che ha inserito nell'ambito del D.Lgs 276/2003 l'art.69-bis: *Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo*, è necessario che la Commissione si basi sulle previsioni e sugli indicatori previsti dalla citata disposizione per verificare la genuinità del contratto di lavoro autonomo.

A tal riguardo, va tenuto conto che il contratto si presume di collaborazione coordinata e continuativa se ricorrono almeno 2 dei 3 seguenti presupposti:

- a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi. Il concetto di anno va riferito all'anno civile (01.01 – 31.12) . Il mese va convenzionalmente considerato di 30 gg, di talché il limite annuo è di 240 gg;
- b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutive. In questo caso la legge, facendo specifico riferimento all'anno solare, si deve intendere come periodo di 365 giorni, anche a cavallo di due anni;
- c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa (anche non esclusiva), di lavoro presso una delle sedi del committente per un tempo pari a quello di cui alle ipotesi sub a) e b).

E' evidente che se la certificazione avviene, come di consueto, nella fase pre-contrattuale, tali verifiche non

posso essere effettuate, trattandosi di accertamenti da compiersi normalmente ex post. La Commissione può eventualmente acquisire dichiarazioni nelle quali si escludano tali ipotesi, fermo restando le conseguenze in capo al committente laddove si accerti la difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato.

Tuttavia la presunzione di cui sopra non opera se la Commissione accerta che la prestazione lavorativa presenti congiuntamente i seguenti requisiti:

a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;

b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo (da intendersi in senso estensivo e non riferito alla mera definizione fiscale di "reddito di lavoro autonomo" discendente dal TUIR) non inferiore a 1,25 volte il livello del minimale artigiani/commercianti ex art.1, comma 3, della legge 233/90.

Parimenti la presunzione di parasubordinazione non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. A tal riguardo la Commissione si dovrà basare sulle previsioni contenute nel DM 20.12.2012.

Qualora, in presenza dei richiamati elementi che fanno scattare la presunzione di parasubordinazione, le parti intendessero convertire il contratto in una collaborazione coordinata e continuativa e ne chiedessero la certificazione, la Commissione dovrà valutare se il contratto inizialmente definito di lavoro autonomo fosse comunque ragguagliato ad un progetto specifico; nel qual caso, ricorrendone gli altri presupposti giuridici, potrà essere convertito in una fattispecie di co.co.pro. Ovviamente la sussistenza del progetto non è richiesta se ricorrono le condizioni per essere inquadrato nell'ambito della mera collaborazione coordinata e continuativa senza progetto.

**SCHEMA RIEPILOGATIVO
LINEE GUIDA
LAVORO AUTONOMO – ART. 2222 CODICE CIVILE**

Committenti e lavoratori	<p>I committenti possono essere soggetti imprenditori e non imprenditori (sia per l'attività istituzionali sia per l'eventuale attività commerciale), professionisti o cittadini privati.</p> <p>Il lavoratore deve essere una persona fisica e deve svolgere l'attività personalmente seppure con l'ausilio non prevalente di suoi collaboratori.</p>
Attività ammesse	<p>L'attività oggetto della prestazione di lavoro autonomo può riguardare sia l'attività tipica dell'azienda sia un'attività accessoria a questa ultima.</p>

<p>Autonomia</p>	<p>Nel contratto non devono risultare clausole che disciplinano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • modalità dettagliate di svolgimento dell'incarico affidato al collaboratore (sono comunque ammessi da parte del committente indirizzi di ordine generale) • l'inserimento del collaboratore nella struttura gerarchica del committente • un assiduo e costante controllo sulle modalità di esecuzione dell'incarico affidato al collaboratore • l'esercizio di un potere disciplinare nei confronti del lavoratore <p>Va verificato che non sussistano le condizioni ed i presupposti di cui all'art.69-bis della legge 92/2012, richiamati in precedenza.</p> <p>N.B. Qualora, in presenza dei richiamati elementi che fanno scattare la presunzione di parasubordinazione, le parti intendessero convertire il contratto in una collaborazione coordinata e continuativa e ne chiedessero la certificazione, la Commissione dovrà valutare se il contratto inizialmente definito di lavoro autonomo fosse comunque ragguagliato ad un progetto specifico; nel qual caso, ricorrendone gli altri presupposti giuridici, potrà essere convertito in una fattispecie di co.co.pro. Ovviamente la sussistenza del progetto non è richiesta se ricorrono le condizioni per essere inquadrato nell'ambito della mera collaborazione coordinata e continuativa senza progetto</p>
<p>La durata</p>	<p>In via generale il contratto non ha limiti di durata e non prevede il coordinamento, tipico delle co.co.co.</p> <p>La Commissione tuttavia, deve verificare che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la prestazione non si protragga per un periodo significativo di tempo dal momento che in questo caso potrebbe rinvenirsi, nei fatti, il requisito del coordinamento; • il contratto non preveda una programmazione di prestazioni che dovranno essere svolte nel tempo nel qual caso va attentamente valutata la sussistenza della prestazione occasionale di cui all'art. 61, comma 2 del D.Lgs. 276/2003.
<p>Corrispettivo</p>	<p>Non ci sono limiti alla misura del compenso pattuito dalle parti. Fermo restando il compenso complessivamente stabilito dalle parti, è ammessa la clausola contrattuale che preveda la sua erogazione in più <i>tranche</i></p>

5. ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto di associazione in partecipazione è un contratto mediante il quale *“l’associante attribuisce all’associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto”* (art. 2549 cod. civ.), che può consistere anche in un’attività lavorativa. La gestione spetta all’associante (art. 2552, comma 1, cod. civ.), ma l’associato ha sempre diritto al rendiconto dell’affare compiuto o al rendiconto annuale della gestione se questa si protrae per più di un anno (art. 2552, comma 3, cod. civ.). Il contratto può poi prevedere l’esercizio da parte dello stesso associato di forme (ulteriori) di controllo sull’impresa o sullo svolgimento dell’affare per cui l’associazione è stata contratta (art. 2552, comma 2, cod. civ.). Infine, salvo patto contrario, l’associato partecipa alle perdite nella stessa misura in cui partecipa agli utili, ma le perdite che colpiscono l’associato non possono superare il valore del suo apporto (art. 2553, cod. civ.).

Ne deriva pertanto un quadro nel quale la posizione dell’associato risulta significativamente distinta da quella tipica del lavoratore subordinato, dal quale differisce per gli effettivi poteri di controllo sulla gestione economica dell’impresa e relativa assunzione di rischio, a fronte di un connotato più blando delle istruzioni che gli provengono dall’associante, rispetto alle direttive impartite dal datore di lavoro al dipendente (Cass.civ.sez.lav. ,sent. 18 aprile 2007, n. 9264).

La durata e la proroga del contratto non sono regolate dalla legge, sicché si deve ritenere che il contratto di associazione in partecipazione possa essere sia a tempo determinato, con libertà di proroga, che a tempo indeterminato.

La riforma Fornero (art. 1, co. 28-31 L. 92/2012) è intervenuta in materia, nell’intento di reprimere condotte elusive della legge dissimulanti rapporti di lavoro sostanzialmente subordinati, ma privi delle relative garanzie. A tal fine la riforma stabilisce che il numero degli associati in partecipazione con apporto di lavoro non possa essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti (art. 1, comma 28 L. 92/2012 che ha modificato l’art. 2549 c.c. co. 2). La limitazione si riferisce alla “medesima attività”, da intendersi, prudenzialmente, come attività complessiva svolta dall’associante. Nel calcolo degli associati non si computano il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo (art. 230 bis c.c.). In caso di superamento della soglia legale dei tre contratti il rapporto si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La stessa riforma, sottrae al rispetto dei requisiti di legittimità e al conseguente regime sanzionatorio i contratti di associazione in partecipazione già stipulati e certificati alla data di entrata in vigore della legge di riforma.

Oltre alla presunzione di subordinazione di cui sopra, la riforma Fornero (art. 1, co. 30) introduce un'ulteriore disciplina sanzionatoria per reprimere i contratti ritenuti fraudolenti in quanto privi delle caratteristiche essenziali che dovrebbero garantire la natura dei rapporti associativi. In particolare, è stabilito che nel caso in cui siano instaurati o attuati rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'art. 2552 c.c., tali rapporti, salva prova contraria, si presumono rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Tale disciplina sostituisce quella prevista dall'art. 86 co. 2 d. lgs 276/2003, ora abrogato.

Un'ulteriore ipotesi di presunzione relativa di subordinazione (introdotta dal comma 30 art. 1 legge 92/2012) scatta quando l'apporto di lavoro dell'associato non presenti i requisiti di cui all'art. 69 *bis*, co. 2, lett *a*), del d.lgs 276/2003. La prestazione lavorativa deve cioè essere “connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività”.

Di conseguenza, la certificazione del contratto di associazione in partecipazione deve tener conto delle norme del codice civile che regolano il contratto stesso (artt. 2549-2554), con la relativa elaborazione giurisprudenziale, nonché delle integrazioni introdotte dal *decreto* e dalla riforma Fornero.

LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE

La Commissione per certificare il contratto di associazione in partecipazione deve considerare i seguenti elementi:

- 1) il lavoratore associato deve avere un effettivo potere di controllo sulla gestione economica dell'impresa, controllo che si esercita in particolare con il diritto al rendiconto periodico da parte dell'associante;
- 2) il corrispettivo deve essere aleatorio, in quanto commisurato agli utili dell'impresa (il prestatore assume così il rischio d'impresa);
- 3) il lavoratore associato non deve essere sottoposto ad un vero e proprio potere gerarchico e disciplinare nei confronti dell'associante, ma al generico potere di quest'ultimo di impartire direttive per l'esecuzione del lavoro.

Potere di controllo

La giurisprudenza considera decisiva la effettiva sussistenza di un potere di controllo dell'associato, di regola esercitato attraverso la verifica del rendiconto. Infatti, elemento peculiare dell'associazione in partecipazione è il coinvolgimento diretto dell'associato alle fortune dell'impresa: l'associato esercita un controllo sull'andamento dell'impresa o dell'affare. I requisiti della "effettiva partecipazione" dell'associato agli utili e della "consegna del rendiconto" costituiscono elementi essenziali da verificare in sede di certificazione; la mancanza di tali indici determina la trasformazione del contratto in subordinato, "salvo prova contraria" (art. 1 c. 30 L. 92/2012).

Altre presunzioni relative di subordinazione

In sede di certificazione è necessario verificare che il numero degli associati non sia superiore a tre con riferimento all'intero organico dell'associante. In caso di violazione di tale limite, il rapporto con tutti gli associati lavoratori si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato (c. 28, l. n. 92/2012 che aggiunge un comma all'art. 2549 c.c.). Tale divieto non opera in caso di coniugi, parenti entro il terzo grado e degli affini entro il secondo. I contratti certificati fino alla data di entrata in vigore della legge sono fatti salvi fino alla loro cessazione (art. 1, co. 29, L. n. 92/2012).

Ulteriore indice da analizzare in sede di certificazione concerne l'apporto di lavoro dell'associato qualora non sia connotato da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività (art. 1, c- 30, ultimo periodo riforma Fornero). La mancanza di tale aspetto determina la trasformazione del rapporto in subordinato.

Aleatorietà del corrispettivo

L'utilità dell'associato consiste nella partecipazione agli utili, ed eventualmente alle perdite, dell'impresa dell'associante (o anche soltanto di un settore dell'impresa, se contabilmente distinto). In considerazione di tale peculiare criterio di determinazione del compenso dell'associato, la Commissione deve verificare che il contratto indichi i criteri attraverso i quali sarà individuato l'utile dell'impresa.

Si deve considerare compatibile con il tipo contrattuale in esame – oltre alla clausola, ammessa

espressamente dalla legge (art. 2553 cod. civ.), secondo cui il prestatore partecipa alle perdite in misura diversa da quella in cui partecipa agli utili – anche la pattuizione che esclude del tutto la partecipazione alle perdite.

Sempre in considerazione del carattere rigorosamente aleatorio del contratto in questione, la Commissione non certifica contratti in cui è prevista la garanzia di un guadagno minimo per l'associato. Sono, invece, ammessi patti che stabiliscano il diritto dell'associato di percepire degli acconti periodici sul compenso finale (salvo conguaglio).

Per la medesima ragione, è altresì da escludere la certificazione dell'associazione in partecipazione ove sia previsto che l'associato partecipi ai ricavi anziché agli utili dell'impresa.

Quanto al concetto di adeguatezza del corrispettivo, esso è collegato al valore dell'apporto di lavoro che l'associato conferisce, in una misura che la legge non precisa e che la Commissione dovrà valutare utilizzando un criterio di ragionevolezza, escludendo le clausole in cui il compenso è palesemente fittizio o iniquo.

Peraltro, si segnala che il carattere di adeguatezza della partecipazione non significa garanzia di un determinato compenso a prescindere dalla produzione di utili da parte dell'impresa (poiché altrimenti verrebbe del tutto snaturato il carattere aleatorio del contratto in esame). Ne consegue che il contratto deve prevedere adeguate erogazioni a favore del lavoratore, ma sempre a condizione che l'impresa associante consegua effettivamente degli utili. In altre parole, se l'impresa non produce utili l'associato non ha diritto ad alcun compenso (e partecipa alle perdite, salvo patto contrario), mentre se l'impresa consegue utili l'associato non può non percepire una parte di essi adeguata al proprio apporto.

Autonomia dell'associato

Dal contratto non devono emergere ipotesi in cui l'associante preveda dettagliate modalità con le quali l'associato deve svolgere l'incarico affidato.

L'associante, tuttavia, può fornire nell'ambito dell'accordo contrattuale indirizzi di ordine generale cui l'associato è chiamato ad attenersi durante lo svolgimento della prestazione in piena autonomia.

Si dovrà evitare che dal contratto si ricavi un sostanziale inserimento dell'associato in una struttura gerarchica dell'associante. In altri termini, ad esempio, si dovrà evitare che un contratto preveda che l'associato coordini personale aziendale e che a sua volta sia coordinato da soggetti preposti del dall'associante.

Non potranno altresì essere presenti clausole che prevedono un assiduo e costante controllo

dell'operato dell'associato durante il rapporto di lavoro. Il contratto, tuttavia, può prevedere accordi finalizzati alla verifica dello stato di avanzamento dei lavori affidati all'associato.

SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE
GUIDA
CONTRATTO DI ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE
con associato lavoratore

Associante	Deve essere un soggetto imprenditore, indipendentemente dalla veste giuridica rivestita
Associato	E' un lavoratore che apporta il proprio lavoro con attività prevalentemente personale. Il numero degli associati in partecipazione non può essere complessivamente superiore a 3
Attività ammesse	L'oggetto dell'associazione in partecipazione può riguardare sia l'attività tipica dell'azienda sia un'attività accessoria a quest'ultima. L'attività dell'associato deve essere connotata da un elevato grado di competenze teoriche o tecnico pratiche.
Potere di controllo dell'associato	Il contratto deve prevedere il potere di controllo dell'associato sulla gestione dell'affare o sull'impresa dell'associante, di solito attraverso il diritto al rendiconto annuale. Tale potere di controllo deve essere effettivo e non fittizio e quindi esige un controllo rigoroso da parte della Commissione di Certificazione. Se mancano i requisiti del rendiconto e della effettiva partecipazione opera la trasformazione in subordinato.
Aleatorietà del corrispettivo	<p>Il corrispettivo dell'associato deve essere aleatorio, in quanto commisurata agli utili eventualmente conseguiti dall'associante. La Commissione di Certificazione verifica che il contratto indichi i criteri di individuazione dell'utile di impresa.</p> <p>Il contratto può prevedere che l'associato non partecipi alle perdite dell'impresa, ovvero che l'associato percepisca un acconto periodico sul compenso finale, salvo conguaglio.</p> <p>Non può essere certificato il contratto che preveda la partecipazione ai ricavi anziché agli utili dell'impresa, né il</p>

	<p>contratto che preveda un guadagno minimo garantito per l'associato.</p> <p>Il corrispettivo deve essere adeguato al valore del lavoro apportato dall'associato. Non può quindi essere certificato il contratto che preveda un compenso palesemente fittizio o iniquo.</p>
Autonomia	<p>Nel contratto non devono risultare clausole che disciplinino:</p> <ul style="list-style-type: none"> • modalità dettagliate di svolgimento dell'incarico affidato al collaboratore (sono comunque ammessi da parte del committente indirizzi di ordine generale) • l'inserimento del collaboratore nella struttura gerarchica del committente • un assiduo e costante controllo sulle modalità di esecuzione dell'incarico affidato al collaboratore • l'esercizio di un potere disciplinare nei confronti del lavoratore
Durata	<p>Il contratto di associazione può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato.</p>
Rinnovo del contratto	<p>Le medesime parti possono stipulare diversi contratti per la gestione di uno o più affari, o possono rinnovare il medesimo contratto in caso di prolungamento dell'associazione.</p>

6. APPALTO

L'istituto della certificazione può essere utilizzato anche con riferimento alla distinzione tra il contratto di appalto e quello di somministrazione di lavoro.

In particolare – poiché la somministrazione di lavoro è sottoposta ad una disciplina giuridica più vincolante rispetto all'appalto – l'interesse delle parti del contratto sarà, di regola, quello di certificare la sussistenza dei requisiti del contratto di appalto, escludendo così la configurabilità della somministrazione irregolare di mano d'opera.

La certificazione dell'appalto si può quindi basare non soltanto sul contratto iniziale ma anche sul successivo svolgimento del rapporto negoziale. Tuttavia, anche con riferimento alla attuazione del programma negoziale, la Commissione di Certificazione fonda la propria valutazione sulle dichiarazioni delle parti e sulla documentazione da esse prodotta, non avendo poteri istruttori per verificare le modalità in concreto del rapporto né disponendo comunque di un tempo ragionevolmente sufficiente ad eseguire le necessarie verifiche (in base all'art. 78, comma 2, lett. b), del *decreto*, il procedimento si deve infatti concludere entro 30 giorni dal ricevimento della istanza).

LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE

La Commissione deve verificare che l'appaltatore esegua l'opera o il servizio con “*organizzazione dei mezzi necessari*” e con “*gestione a proprio rischio*”, a favore di altro soggetto, verso il corrispettivo in denaro.

Organizzazione dei mezzi

L'appaltatore, ai fini della genuinità del contratto, non può rappresentare un semplice intermediario nella esecuzione dell'opera, ma deve essere dotato di una propria struttura imprenditoriale effettivamente utilizzata per l'esecuzione dell'appalto in questione, possibilmente con una collocazione riconoscibile nel mercato di riferimento e con rapporti commerciali verso una pluralità di committenti.

Nella valutazione di tale requisito la Commissione di certificazione deve considerare che è venuta meno la disposizione di cui all'art. 1, comma 3, della legge n. 1369 del 1960, secondo la quale era “*considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto, anche per esecuzione di opere o di servizi, ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante*”.

In base a tale disposizione, il legislatore aveva stabilito una presunzione legale assoluta di pseudo-appalto vietato nei casi in cui l'appaltatore faceva uso di capitali o strumenti del committente, a prescindere da ogni indagine circa la effettiva sussistenza dei requisiti del contratto di appalto (peraltro,

la previsione legale era già stata ridimensionata nell'interpretazione giurisprudenziale meno risalente, secondo cui non si aveva interposizione illecita quando l'apporto dell'appaltatore era comunque rilevante, anche attraverso il conferimento di beni immateriali, software, know-how, etc.).

Attualmente, invece, il fatto che l'appaltatore utilizzi capitali, macchine o attrezzature del committente, non determina automaticamente la qualificazione del rapporto come somministrazione di mano d'opera, a condizione però che sussistano effettivamente i requisiti di cui si è detto sopra, cioè l'organizzazione dei mezzi ed il rischio d'impresa in capo all'appaltatore, che deve pur sempre esercitare in maniera effettiva ed esclusiva il proprio potere organizzativo e direttivo sul personale impiegato (Cass.civ.sez.lav., sent. 22 febbraio 2007, n. 4138).

L'art. 29, comma 1, del *decreto*, indica espressamente quali sono gli elementi cui si deve fare riferimento per qualificare il contratto; ossia, le *“esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto”* e lo *“esercizio del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto”*.

Il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei dipendenti dell'appaltatore deve essere esercitato (esclusivamente) dall'appaltatore o dai dirigenti o preposti dell'appaltatore, mentre ai fini del coordinamento il committente si deve relazionare con l'appaltatore o con un referente indicato da questo.

Inoltre, negli appalti in cui non rileva l'utilizzo di attrezzature e macchinari ma il know-how aziendale e/o l'organizzazione del lavoro da parte dell'appaltatore, la Commissione deve attribuire particolare importanza all'esercizio del potere direttivo da parte dell'appaltatore e all'elemento della coerenza tra le mansioni esercitate dai lavoratori e l'opera o il servizio dedotto nel contratto d'appalto.

Infine, le mansioni che vengono svolte dai dipendenti dell'appaltatore devono essere funzionali esclusivamente alla realizzazione dell'opera o del servizio dedotti nel contratto di appalto. Ad esempio, se l'appalto di pulizie si riferisce ad un solo immobile ubicato in un sito aziendale, i lavoratori di quell'appaltatore non devono dedicarsi alle pulizie di altro immobile, o addirittura a mansioni diverse da quelle di pulizia.

La sussistenza di questi due elementi deve permanere per tutta la durata dell'appalto. Di conseguenza, se risulta dalle dichiarazioni delle parti o dalla documentazione prodotta che in un momento successivo all'inizio del lavoro il committente ha assunto il potere direttivo e/o di controllo sui dipendenti dell'appaltatore, ovvero che questi iniziano a svolgere mansioni non funzionali alla realizzazione dell'opera o del servizio, l'appalto si trasforma da quel momento in una somministrazione irregolare di mano d'opera (cfr. Cass. S.U., 21 marzo 1997, n. 2517), e quindi non può essere certificata la sussistenza di un appalto genuino.

Gestione a proprio rischio

Quanto al requisito del rischio d'impresa in capo all'appaltatore, la Commissione deve accertare che dal contratto risulti che l'appaltatore è esposto all'eventuale risultato negativo dell'attività, qualora l'opera o il servizio non siano portati a compimento ovvero si manifesti un rapporto negativo tra i costi e i benefici dell'attività stessa.

Ne consegue, ad esempio, che se il compenso pattuito con il committente è commisurato (in tutto o in parte) al tempo di lavoro impiegato dai lavoratori per eseguire l'opera o il servizio, la Commissione deve verificare con particolare rigore la sussistenza degli altri requisiti dell'appalto genuino.

Solidarietà nell'appalto

La riforma Fornero è intervenuta sulla disciplina della solidarietà nell'appalto. In particolare il DL n. 5 del 2012 ha modificato l'art. 29 c. 2 D. lgs. 276/2003 stabilendo che il committente imprenditore o il datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, comprese le quote di TFR, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Innovativamente la responsabilità solidale viene prevista anche ai fini dell'IVA dovuta dall'appaltatore e dal subappaltatore in relazione alle fatture aventi ad oggetto le prestazioni e le forniture destinate alla realizzazione dell'opera. L'art. 13-ter del DL n. 83 del 2012 ha modificato il comma 28 dell'art. 35, DL n. 223 del 2006 introducendo i commi 28-bis e 28-ter che stabiliscono: la responsabilità diretta del committente, specificatamente sanzionata, nella fattispecie di omesso controllo documentale di alcune evidenze fiscali; la responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore per le ritenute sui redditi da lavoro dipendente e per il versamento dell'IVA dovuta dal subappaltatore in relazione alle prestazioni effettuate in ambito di rapporto di subappalto.

7. APPRENDISTATO

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro subordinato in forza del quale il datore di lavoro è obbligato ad impartire all'apprendista assunto alle proprie dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa, così come nello studio professionale o nella pubblica amministrazione. Si tratta, dunque, di un contratto a causa mista nel quale l'elemento qualificante è rappresentato dalla finalità formativa. A fronte dell'impegno formativo del datore di lavoro sono previsti incentivi economici e normativi.

Il contratto di apprendistato è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla legge n. 25/1955 e successivamente modificato dall'art. 16 della legge n. 196/1997. *Con la Legge costituzionale n° 3/2001, le competenze per la formazione professionale sono state di fatto riconosciute alla potestà legislativa esclusiva delle Regioni.* Ferma restando la previgente regolamentazione, con l'art. 47 e seguenti del *D.Lgs. n° 276/2003, avuto riguardo alle modifiche del titolo V, parte II della Costituzione*, è stata introdotta una nuova disciplina del contratto, distinguendo tre tipologie di apprendistato:

- a) per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione teorico-pratica;
- c) per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Con l'avvento del T.U. sull'Apprendistato (D.Lgs. n° 167/2011) sono stati affinati particolari istituti legati all'instaurazione e sviluppo del rapporto riconoscendo come baricentro di riferimento la contrattazione collettiva, lasciando alle Regioni la formazione trasversale e di base che deve aggiungersi a quella già individuata dalle parti sociali nella contrattazione interconfederale o di settore, abrogando integralmente le norme istituite con la Legge n° 25/1955, gli articoli 21 e 22 della Legge n° 56/1987, l'articolo 16 della Legge n° 196/1997 e gli articoli da 47 a 53 del D.Lgs. n° 276/2003. Sempre la stessa norma ha introdotto la possibile stipula di contratto di apprendistato per i lavoratori in mobilità prescindendo, da qualsiasi limite di età del lavoratore per l'instaurazione del rapporto.

La Legge n° 92/2012 ha poi indicato come obiettivo prioritario quello di valorizzare l'apprendistato come "modalità prevalente" di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, apportando una sorta di "griglia d'accesso" per l'instaurazione dei rapporti d'apprendistato in ragione del mantenimento in servizio dei contratti precedentemente instaurati, prevedendo il suo impiego anche nei settori "pubblici" per l'apprendistato professionalizzante, e reintroducendo un minimo periodo formativo di

sei mesi. Con riferimento alle tipologie di apprendistato, considerato il limitatissimo ambito operativo che è in nuce per i contratti legati all'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, si conferma la scelta di esplicitare le linee guida per le Commissioni di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato con riferimento al solo contratto professionalizzante.

Dal 25 Aprile 2012, decorsi cioè 180 giorni dalla pubblicazione del T.U., il regime del apprendistato professionalizzante è utilizzabile unicamente in ragione delle specifiche previsioni del contratto collettivo di riferimento.

LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE

La certificazione del contratto di apprendistato richiede una verifica rigorosa dei presupposti soggettivi ed oggettivi per l'instaurazione dello speciale rapporto, in particolare con riferimento all'applicabilità o meno della nuova tipologia professionalizzante.

Gli interventi di riforma del 2008 (c.d. "manovra d'estate") che avevano mutato il quadro normativo in relazione alla tipologia dello svolgimento dell'attività formativa dell'apprendista, sono stati rivisti dal T.U. che ha provveduto ad apportare chiarezza dopo la nota sentenza della Corte Costituzionale n° 176/2010. Giova però ricordare che potendosi presentare istanza per certificare un contratto anche nel corso del suo svolgimento, dovrà farsi attenta valutazione alla normativa applicabile alla data d'instaurazione del rapporto (*tempus regit actum*).

In sede di certificazione del contratto, una volta constatati i requisiti soggettivi per l'accesso delle parti alla stipula dello specifico rapporto, è necessario esaminare la congruità dei contenuti inseriti nel piano formativo individuale con le previsioni contrattuali relativi al profilo per il quale viene stipulato il contratto di apprendistato e dunque la qualificazione da raggiungersi. Così come dovrà essere ben individuata la rispondenza di conoscenze del tutor indicato nel contratto con le condizioni normative minime per la qualificazione della figura dello stesso tutor. Non per ultimo si dovrà altresì tenere conto di un concetto sempre valido già richiamato in giurisprudenza che ha sentenziato l'illecito rapporto di apprendistato in relazione ad attività assolutamente elementari e routinarie, non integrate da un effettivo apporto didattico e formativo di natura teorica e pratica.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE D.LGS. 276/2003

Il contratto è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro. Per qualificazione si intende l'accrescimento delle capacità tecniche del lavoratore al fine di farlo diventare lavoratore qualificato, attraverso l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Datori di lavoro e limiti numerici

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dai datori di lavoro appartenenti a tutti i settori lavorativi, comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, e le Pubbliche Amministrazioni nel rispetto dei seguenti limiti numerici di seguito indicati:

- per i datori di lavoro con almeno dieci dipendenti un numero massimo di tre apprendisti ogni due lavoratori qualificati;
- per i datori di lavoro con un numero di dipendenti inferiore a dieci, un numero massimo di apprendisti non superiore al 100% del personale specializzato e qualificato in servizio. Si deve ritenere che ai fini del rispetto della proporzione debbano computarsi tutti i dipendenti specializzati e qualificati assunti a tempo indeterminato, a prescindere da una rigida corrispondenza tra le competenze del personale in forza e quelle cui tendono i rapporti di apprendistato; ciò nella misura in cui il personale specializzato e qualificato sia presente in numero sufficiente da garantire il trasferimento delle competenze all'apprendista;
- fino ad un massimo di tre apprendisti per i datori di lavoro che non abbiano alle proprie dipendenze personale qualificato o specializzato, o che ne abbiano in numero inferiore a tre;
- numero massimo di apprendisti nelle imprese artigiane differenziato in relazione al tipo di lavorazione come indicato nella tabella sottostante

Datori di lavoro artigiani	Numero massimo di apprendisti
Lavorazioni non in serie	9 (elevabile a 13)
Lavorazioni in serie, purché non del tutto automatizzate	5 (elevabile a 8)
Lavorazioni artistiche, tradizionali e dello abbigliamento	16 (elevabile a 24)
Imprese di costruzioni edili	5 (elevabile a 9)

Va aggiunto che si ritiene di poter considerare quale soglia che determini il datore di lavoro sotto i dieci dipendenti non tanto il requisito occupazionale fotografato alla stipula del contratto quanto piuttosto la media del personale occupato nei sei mesi precedenti (o nel minor periodo residuo) la stipula dello stesso contratto.

Si configura inoltre un ulteriore vincolo all'accesso dell'istituto agevolato dell'apprendistato: il datore di lavoro nei trentasei mesi precedenti la data dell'assunzione deve aver mantenuto in servizio, e perciò confermato a tempo indeterminato, almeno il 50% dei lavoratori assunti con contratto d'apprendistato. Questa percentuale di "griglia" di trasformazione dei rapporti di apprendistato già scaduti è però ridotta al 30% fino alla data del 18 Luglio 2015 e sarà operante, e dunque base imprescindibile per il riconoscimento del rapporto agevolato e formativo d'apprendistato, solo per i datori di lavoro con almeno dieci dipendenti. Nel rispetto della griglia di percentuale minima per l'accesso all'istituto dell'apprendistato non vanno considerati quali casi d'applicazione della mancata trasformazione tutti quei rapporti che sono cessati per volontà del lavoratore o per mancato superamento del periodo di prova oppure per licenziamento con giusta causa. In ogni caso, il periodo deve essere considerato "mobile" andando a ritroso dall'ultima assunzione, e la norma acconsente pur sempre l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

In tema di limiti, non si può dimenticare che la persona che riveste la qualifica di tutor nella formazione dell'apprendista, e che dovrà possedere le previsioni minime indicate dalla contrattazione per poter rivestire tale figura, potrà essere richiamata nel piano formativo individuale per non più di cinque contratti contemporaneamente.

Lavoratori

Possono essere assunti come apprendisti i lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni di età. L'età minima è fissata a 17 anni, se il giovane è in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003. Il limite di età massima va inteso come 30 anni non compiuti, cioè 29 anni e 364 giorni.

I nuovi limiti d'età sono direttamente collegati con le finalità e con la disciplina del nuovo apprendistato: in nessun caso tali limiti di età possono applicarsi all'apprendistato della legge n. 25/55,

legge ormai espressamente abrogata. Non si tiene conto del limite d'età per i contratti d'apprendistato sottoscritti con lavoratori iscritti alle liste di mobilità. Per tali ultimi contratti però, deve essere ritenuta condizione di procedibilità all'instaurazione di tale rapporto il rispetto degli accordi e contratti sottoscritti a livello nazionale, regionale, territoriale ed aziendale se esistente, ed alla contemporanea regolarità contributiva attestata dal DURC. (art. 1 c. 1175 Legge n° 296/2006, Circ. Min. Lav. 5/2008 e 34/2008, Circ. INPS n° 51/2008).

In via generale i limiti d'età devono essere osservati al momento iniziale del rapporto di apprendistato, tuttavia, i periodi di apprendistato svolti presso diversi datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima se non sono separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscono alle stesse attività. Conseguentemente, un lavoratore può essere assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante anche oltre il limite di 29 anni e 365 giorni con lo scopo di completare un percorso di apprendistato interrotto presso un altro datore di lavoro nei dodici mesi precedenti.

Non possono essere assunti con contratto d'apprendistato i lavoratori che hanno già svolto un periodo di lavoro continuativo o frazionato in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, per una durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva.

Diverse espressioni di tali limiti possono essere richiamati dalla contrattazione sociale interconfederale o di settore.

Per la preliminare ed assoluta valenza dell'apporto formativo nella tipologia del contratto dovranno essere vagliate con attenzione le richieste di certificazione per rapporti di apprendistato relativi a profili che si presentino scevri di un significativo percorso di progressivo accrescimento delle conoscenze formative teoriche e pratiche, che si concretizzino nel mero ripetersi di elementari apporti di gesti ed operazioni svolte con assoluta continuità e ripetitività, tali da non distinguersi per risultati, da ciò che viene svolto all'inizio od alla fine del periodo chiamato a riferimento.

Durata

Il contratto d'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato soggetto alle regole ordinarie, al cui interno esiste un periodo formativo (coordinato con disposizioni specifiche) la cui durata è predeterminata dalle previsioni contrattuali, in base alla qualificazione da conseguire. La norma nella sua formulazione originaria prevedeva una durata minima di 2 anni, limite ora portato dal legislatore del 2012 a soli sei mesi (Legge 92/2012).

Il limite minimo di durata non va applicato agli apprendisti stagionali. Per loro il periodo formativo

deve intendersi anche raggiunto attraverso la coniugazione di più micro-rapporti nell'arco temporale indicato dal CCNL di settore.

La durata massima del contratto viene ora individuata in tre anni, con l'eccezione del settore artigiano e dei profili, seppur non individuati dalla contrattazione artigiana ed in settori merceologici differenti, comunque a contenuto equipollente a quello artigianale, il cui limite massimo è previsto in cinque anni (Interpello al Ministero del Lavoro 40/2011 del 26.10.2011).

La durata stabilita dal CCNL deve ritenersi in linea di principio fissa e non quale limite massimo entro il quale le parti possano liberamente accordarsi, salvo quando ciò sia espressamente previsto dal contratto collettivo medesimo. Infatti la struttura del nuovo apprendistato esige che il contratto collettivo fissi in relazione alle qualificazioni professionali da conseguire corrispondenti congrue durate del tirocinio.

La Commissione di Certificazione dovrà tener conto di eventuali periodi di apprendistato già compiuti dal giovane presso altri datori di lavoro per la medesima attività.

Va inoltre osservato che nel nostro ordinamento non è rinvenibile un principio generale per il quale possa ritenersi vietato che un lavoratore, al termine del periodo di apprendistato ed una volta compiuto l'iter professionale contrattualmente previsto – svolto anche presso più datori di lavoro – possa eventualmente intraprendere un nuovo rapporto di apprendistato finalizzato ad una diversa qualificazione (Cass. 15 luglio 1998, n 6941).

Non potrà comunque essere certificato il contratto di apprendistato qualora il lavoratore dichiari in fase istruttoria di aver già ricoperto la medesima qualifica in altro rapporto di lavoro di congrua durata, perché in tal caso dovrebbero ritenersi già acquisite le relative competenze professionali.

Dovranno essere valutate con particolare attenzione eventuali pregressi rapporti di lavoro autonomo, anche in regime di collaborazione, intercorsi tra le parti ed aventi ad oggetto la medesima attività lavorativa del contratto di apprendistato che le stesse parti intendono certificare; in questo caso la certificazione è ammessa qualora risulti che il percorso di formazione accresca la qualificazione professionale del lavoratore rispetto alle competenze già acquisite nel precedente rapporto.

Contratto

Il contratto di apprendistato, per il quale la legge prevede la forma scritta a pena di nullità, oltre a tutti gli elementi previsti dalla legge per la generalità dei contratti di lavoro, deve indicare:

- la prestazione lavorativa cui il lavoratore verrà adibito;

- l'eventuale qualifica professionale ai fini contrattuali che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il “piano formativo individuale”, che pur essendo sottoscrivibile entro trenta giorni dalla stipula del contratto, forma parte integrante del contratto stesso, nel quale devono essere indicati, in base al bilancio delle competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista, piano espresso nel solco delle previsioni contrattuali, o degli enti bilaterali di settore. Dovrà altresì essere espressa l'indicazione della persona che assumerà la responsabilità di coordinare l'attività formativa, ossia il tutor, la cui condizione soggettiva dovrà trovare corrispondenza con le ipotesi minime previste per rivestire tale qualifica, nonché la ripartizione fra formazione interna ed esterna all'azienda nel rispetto delle disposizioni del contratto collettivo. Il vincolo di richiesta di conformità del piano formativo individuale all'ente bilaterale di settore previsto da talune contrattazioni, non può che essere obbligatorio per quei datori di lavoro che risultano iscritti alle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo applicato, non potendo riconoscersi tale obbligatorietà, per palese mancanza del vincolo di mandato, per il datore di lavoro che non risulti essere iscritto all'associazione sindacale che ha preso parte alla stipula contrattuale. (vedi nota della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro del 08.06.2012 a firma del coordinatore scientifico Enzo De Fusco e interpello al Ministero del Lavoro n.16/2012 del 14 giugno 2012).

L'eventuale previsione di un contratto a tempo parziale è da ritenersi ammissibile solo qualora la riduzione d'orario non pregiudichi la piena realizzazione del programma formativo.

È possibile instaurare rapporti di apprendistato professionalizzante anche per prestazioni con carattere stagionale, purché ciò sia dovuto all'attività espletata dal datore di lavoro e avvenga conformemente alle previsioni del CCNL e contenga comunque un'apprezzabile attività formativa.

Formazione

La formazione dell'apprendista consiste:

- nell'addestramento pratico in azienda;
- nella formazione formale, che deve essere dettagliatamente programmata nel piano formativo individuale allegato al contratto. Il monte ore annue di formazione formale per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali deve essere rispettoso delle previsioni contrattuali o di quelle degli enti bilaterali di settore, anche in presenza di un rapporto part-time.

La legge non prevede la riduzione della formazione nel caso di soggetti in possesso di titolo di studio superiore o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto alla qualifica da conseguire. Tale monte ore non è riducibile da parte della contrattazione collettiva.

La formazione può essere svolta o all'interno dell'azienda o all'esterno di questa: occorrerà a tal fine attenersi alle previsioni del CCNL applicato, cui è demandata dalla legge la definizione delle modalità di articolazione della formazione.

Deve essere garantita la presenza di un "*tutor*", che dovrà rispondere a precisi requisiti (D.M. 28 febbraio 2008):

- attività di affiancamento dell'apprendista;
- non più di 5 apprendisti per ogni tutor;
- livello d'inquadramento contrattuale pari o superiore alla qualifica al cui accesso è destinata la formazione;
- significativa esperienza lavorativa.

Tuttavia la formazione, anche se effettuata internamente, deve essere "formale", deve cioè essere erogata in base a percorsi strutturati di formazione on the job e in affiancamento certificabili.

E' necessario che il contratto preveda le modalità di registrazione della formazione svolta all'interno dell'azienda.

L'eventuale formazione esterna, invece, deve essere erogata attraverso strutture accreditate.

La formazione può anche svolgersi in modalità e-learning o di formazione a distanza.

Trattamento economico e normativo

La categoria di inquadramento non può essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

Il compenso non può essere determinato secondo tariffe di cottimo. Deve, al contrario, ritenersi compatibile con l'apprendistato il riconoscimento di somme aggiuntive incentivanti, sia di carattere collettivo che individuale.

I contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. La retribuzione così determinata deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio (art. 53, co. 1*bis* d.lgs. n. 276/2003, c.m. da l.n. 191/2009).

Schema riepilogativo Linee guida contratto di apprendistato professionalizzante
--

Presupposti normativi	<ul style="list-style-type: none">- sussistenza delle condizioni di legge alle quali è subordinata l'operatività dell'apprendistato professionalizzante;- esistenza di una disciplina contrattuale collettiva di categoria od interconfederale che regolamenti i contenuti del contratto (durata, retribuzione, livelli di inquadramento, ecc.)
------------------------------	--

<p>Organico aziendale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Devono essere rispettati i limiti numerici all'assunzione di apprendisti; • la diversa previsione dei limiti numerici d'assunzione deve avere riguardo alla media dei lavoratori dei sei mesi precedenti, o del minor periodo, dalla data di assunzione dell'apprendista; • nelle aziende artigiane con più di tre dipendenti si deve ritenere che ai fini del rispetto della proporzione del 100% debbano computarsi tutti i dipendenti specializzati e qualificati assunti a tempo indeterminato, a prescindere da una rigida corrispondenza tra le competenze del personale in forza e quelle cui tendono i rapporti di apprendistato; ciò nella misura in cui il personale specializzato e qualificato sia presente in numero sufficiente da garantire il trasferimento delle competenze all'apprendista. • Nel settore turismo non devono essere computati gli apprendistati stagionali ai fini del calcolo della percentuale di stabilizzazione.
<p>L'età</p>	<p>L'età dell'apprendista deve essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • compresa tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni di età; • compresa tra i 17 anni e i 29 anni e 364 giorni di età, se in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003. <ul style="list-style-type: none"> • compresa tra la data di inserimento nelle liste di mobilità e senza di alcun limite massimo di età, per il lavoratore appunto iscritto nelle liste di mobilità. <p>In generale l'apprendistato professionalizzante è precluso ai lavoratori minorenni, per i quali rimane applicabile, come unico strumento formativo, ferma l'eventuale eccezione del lavoratore che risulti in mobilità prima del compimento del 18 anno di età, l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e sempre che la Regione competente abbia sottoscritto con i Ministeri interessati debita intesa, a condizione che risulti compiuta l'età minima per l'accesso al lavoro (attualmente fissata in 15 anni).</p>

<p>Esperienze pregresse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • E' consentito che un lavoratore, al termine del periodo di apprendistato ed una volta compiuto l'iter professionale contrattualmente previsto – svolto anche presso più datori di lavoro – possa eventualmente intraprendere un nuovo rapporto di apprendistato finalizzato ad una diversa qualificazione. • Non potrà comunque essere certificato il contratto di apprendistato, qualora il lavoratore dichiari in fase istruttoria di aver già ricoperto la medesima qualifica in altro rapporto di lavoro di congrua durata, perché in tal caso dovrebbero ritenersi già acquisite le relative competenze professionali. <ul style="list-style-type: none"> • Dovranno essere valutati con particolare attenzione eventuali pregressi rapporti di lavoro autonomo, anche in regime di collaborazione, intercorsi tra le parti ed aventi ad oggetto la medesima attività lavorativa del contratto di apprendistato che le stesse parti intendono certificare; in questo caso la certificazione è ammessa qualora risulti che il percorso di formazione accresca la qualificazione professionale del lavoratore rispetto alle competenze già acquisite nel precedente rapporto.
-------------------------------------	---

<p>d u r a t a</p>	<ul style="list-style-type: none"> • rispetto del limite minimo di durata di sei mesi; <ul style="list-style-type: none"> • rispetto dei limiti di durata massimi definiti dai CCNL, o dagli accordi interconfederali in misura non superiore a 3 anni per la generalità dei settori merceologici e 5 anni per l'artigianato e quei settori merceologici in cui operino profili professionali equipollenti all'artigianato; • i periodi di apprendistato svolti presso diversi datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima se non sono separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscono alle stesse attività; <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> i periodi svolti presso diversi datori di lavoro per apprendistati di carattere stagionale (ad esempio il settore turismo) si considerano validi anche per periodi inferiori ai sei mesi;
---	--

	<p>durata stabilita dal CCNL deve ritenersi in linea di principio fissa e non quale limite massimo entro il quale le parti possano liberamente accordarsi, salvo quando ciò sia previsto dal contratto collettivo di riferimento. Infatti la struttura del nuovo apprendistato esige che il contratto collettivo fissi in relazione alle qualificazioni professionali da conseguire corrispondenti congrue durate del tirocinio.</p>
--	--

<p>Elementi del contratto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Rispetto da parte del datore di lavoro del CCNL applicato; <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Inquadramento dell'apprendista non inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto; <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Specifica indicazione della prestazione lavorativa cui il lavoratore verrà adibito ed alla qualifica professionale ai fini contrattuali che potrà essere conseguita al termine del rapporto; <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Trattamento economico dell'apprendista, corrispondente ad un inquadramento fino a due livelli inferiore rispetto a quello della qualifica da conseguire, determinato senza alcun riferimento a tariffe di cottimo; <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Inserimento nel piano formativo di idonea persona che sotto la responsabilità del datore di lavoro (anche diretta) rispetti i requisiti minimi normativi e contrattuali per rivestire la qualifica di tutor e coordinare il percorso formativo che dovrà seguire l'apprendista.
<p>Formazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Definizione del piano formativo individuale, da allegare al contratto di lavoro, in cui deve essere indicata la concreta articolazione della formazione da erogare al lavoratore (in particolare, il percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista e la ripartizione fra formazione interna o esterna all'azienda);

Registrazione della formazione effettuata su di un registro che rappresenti la tracciabilità dell'attività formativa, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, attraverso il tutor indicato nel piano formativo individuale, stante il mancato rilascio da parte delle Regioni o Province del libretto formativo del cittadino.

8. LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente è stato introdotto dal D.Lgs. n° 276/2003 (articoli dal 33 al 40).

È una figura che era stata abrogata dalla l.n. 247/2007, che ne aveva limitato l'applicazione ai settori turismo e spettacolo. Le norme hanno ripreso efficacia dal 25 giugno 2008, essendo state reintrodotte per effetto del d.l. n. 112/08, conv. in l.n. 133/08.

La legge 92/2012 ha poi nuovamente ristretto il campo d'applicazione riconducendolo alle prestazioni rese da soggetti con meno di ventiquattro anni d'età ovvero da lavoratori con più di cinquantacinque anni d'età, anche pensionati, eliminando la possibilità di ricorrere a tali prestazioni per prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi di ferie estive o durante le vacanze natalizie o pasquali (previsioni dell'art. 37 D.Lgs. n° 276/2003).

Si tratta un contratto di lavoro subordinato in funzione del quale un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro nell'intento di svolgere prestazioni di carattere discontinuo o intermittente.

In particolare il contratto:

- può essere stipulato a tempo indeterminato oppure a tempo determinato;
- non devono essere rispettate le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che giustificano l'apposizione del termine e si può prorogare o rinnovare senza alcun limite.

Il contratto di lavoro intermittente costituisce una nuova tipologia contrattuale e allo stesso non è applicabile la normativa in materia di part-time.

Il contratto a chiamata può essere stipulato per svolgere le attività, connotate da discontinuità, individuate dai contratti collettivi ovvero indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (si veda allegato).

In realtà la tabella, essendo concepita per altre finalità, si adatta con difficoltà alla fattispecie contrattuale in esame. Per questo lo stesso Ministero ha precisato che si tratta di un parametro di riferimento oggettivo la cui adozione si è resa necessaria poiché i CCNL non individuano le esigenze per le quali si può far ricorso al lavoro a chiamata. E' stato, infatti, precisato che non operano i requisiti dimensionali e le altre limitazioni previste nella tabella stessa come, ad esempio, i limiti territoriali, le autorizzazioni prescritte. Riguardo all'adozione della tabella va ricordato, inoltre che la stessa opera in via sostitutiva e provvisoria. Restano valide le regolamentazioni contrattuali già emanate e non dovrà più essere utilizzata quando i contratti collettivi dei vari settori si saranno pronunciati in merito. La tabella, in sostanza, è uno strumento che serve ad identificare l'attività oggetto del contratto a chiamata anche se non va dimenticato che deve comunque sussistere l'esigenza di carattere discontinuo o intermittente del datore di lavoro.

Il contratto intermittente può essere concluso anche per prestazioni rese da soggetti che hanno meno di 24 anni (23 anni e 364 giorni e comunque le prestazioni possono essere svolte sino al limite di 24 anni e 364 giorni) o più di 55 anni di età anche pensionati.

Non è possibile usare il contratto di lavoro intermittente:

- per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (articoli 4 e 24, legge 223/91), riguardanti lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a chiamata ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
 - per le imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (art. 17, D.Lgs. 81/2008). A tale ultimo fine è sufficiente un'apposita dichiarazione rilasciata dal datore di lavoro.

Esistono due tipologie di contratto a chiamata: con o senza obbligo di rispondere alla chiamata; solo nel primo caso (con obbligo di risposta alla chiamata) il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore un'indennità di disponibilità. Di tale indennità, del suo ammontare e della modalità di esercizio della chiamata da parte del datore di lavoro ne deve essere fatta menzione nel contratto secondo le modalità illustrate nel prosieguo

La legge prevede che il contratto a chiamata sia redatto in forma scritta. Per l'analisi degli elementi che lo stesso deve contenere, si veda oltre. Nel contratto vanno altresì indicati tutti gli elementi connotativi del rapporto così come previsti dal D.Lgs. 152/1997

LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE

La Commissione, al fine di poter certificare il contratto di lavoro intermittente, deve valutare:

- se le esigenze che sono alla base del contratto appaiono in linea con quelle individuate dal CCNL applicato ovvero, in assenza di queste ultime, con le altre attività elencate nella tabella allegata al Regio Decreto 2657/1923;
- che le esigenze datoriali non abbiano carattere permanente.

Ipotesi di assunzione

La Commissione, tenendo conto che il contratto di lavoro intermittente è di tipo subordinato e può essere stipulato da qualunque lavoratore, deve verificare che lo stesso sia concluso per lo svolgimento di prestazioni:

- di carattere discontinuo o intermittente individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale;
- contenute nella tabella allegata al Regio Decreto 2657/1923 (in via sostitutiva provvisoria, in attesa delle regolamentazioni dei contratti collettivi);

Inoltre il contratto a chiamata può essere stipulato indipendentemente dal tipo di attività da lavoratori con meno di 24 anni (23 anni e 364 giorni, la prestazione sino al limite di 24 anni e 364 giorni) e da quelli che ne hanno più di 55 anche se pensionati.

Datori di lavoro

Sono legittimati a stipulare contratti a chiamata tutti i datori di lavoro tranne quelli che non hanno effettuato e aggiornato la valutazione dei rischi (Dlgs 81/2008). E' esclusa la pubblica amministrazione.

Esclusioni

Il contratto di lavoro a chiamata non può essere stipulato per sostituire lavoratori in sciopero.

Il divieto opera anche nei casi di ricorso, nei sei mesi precedenti, ad una procedura di licenziamento collettivo o se è in corso una sospensione o riduzione d'orario con cassa integrazione (divieto derogabile da un accordo sindacale); l'esclusione riguarda le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente. Non possono avvalersi del contratto a chiamata i datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e quelli che operano nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

Forma e contenuto del contratto

Il contratto deve essere scritto e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

▪ la durata;

il contratto di lavoro a chiamata può essere stipulato sia a tempo indeterminato, sia a tempo determinato. Si deve tenere presente che per i rapporti a termine non si applicano le norme in materia (D.Lgs. 368/2001). In tal senso, quindi, il contratto a chiamata costituisce una fattispecie autonoma di assunzione a tempo determinato e, pertanto, la legittimità dell'apposizione del termine non deve essere ricercata nell'articolo 1 del D.Lgs. 368/2001, né in quelle ulteriormente previste dalla Legge n° 92/2012.

▪ ipotesi, oggettive o soggettive di stipula;

la Commissione deve verificare che la stipula del contratto a chiamata riguardi tassativamente:

- lavoratori che hanno meno di 24 anni di età e quelli che ne hanno più di 55 anni, anche se pensionati;
- **qualunque lavoratore per:**
 - prestazioni discontinue o intermittenti individuate dalla contrattazione collettiva;
 - prestazioni discontinue e intermittenti indicate dal Regio Decreto 2657/1923;

▪ luogo e modalità della disponibilità garantita dal lavoratore;

in questo senso il luogo può essere anche un numero telefonico, un numero di fax, una casella di posta elettronica e non necessariamente un luogo geografico. Qualora tuttavia si dovesse riscontrare la presenza - nel contratto - di un riferimento geografico, la legge non vieta che la disponibilità del lavoratore possa essere data su l'intero territorio nazionale. Quanto alla modalità, si deve intendere la regolamentazione che il lavoratore ha inteso dare stessa. Ad esempio solo nei giorni feriali oppure non oltre un certo orario serale, ecc. ;

▪ preavviso di chiamata del lavoratore;

è necessario constatare la presenza del preavviso di chiamata che non deve essere inferiore a un giorno lavorativo;

▪ trattamento economico e normativo. Tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità (se prevista);

la Commissione deve verificare che al lavoratore intermittente venga garantito un trattamento economico non inferiore a quello previsto per i lavoratori di pari livello e mansione, anche se riproporzionato sulla base all'attività effettivamente svolta. Trattandosi di un rapporto di lavoro subordinato il pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità avviene con le modalità previste per gli altri dipendenti. L'indennità di disponibilità è prevista per i periodi di inattività e solo nel caso in cui il lavoratore si sia obbligato a rispondere alla chiamata; essa è divisibile per quote orarie. Il suo ammontare è stabilito dai contratti collettivi, nel rispetto dei limiti minimi fissati dal D.M. 10/3/2004 (20% di paga base, contingenza, E.D.R. e ratei di mensilità aggiuntivi) e non spetta nel periodo di malattia oppure di altra causa che renda impossibile la risposta alla chiamata. Se il lavoratore non risponde alla chiamata e non esiste un giustificato motivo il datore di lavoro può risolvere il rapporto. In tal caso il lavoratore deve restituire l'indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto e potrebbe essere chiamato a un risarcimento del danno (misura stabilita dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro). I contributi previdenziali calcolati sull'indennità di disponibilità devono essere versati per il loro effettivo ammontare senza applicare il minimale contributivo. Per le prestazioni da rendersi in determinati periodi dell'anno, è lecito prevedere che l'indennità di disponibilità sia erogata solo in caso di effettiva chiamata;

- forme e modalità di richiesta (da parte del datore di lavoro) dell'esecuzione della prestazione di lavoro;

è necessario verificare che il contratto contenga l'esatta modalità con cui il datore di lavoro si avvarrà della sua facoltà di chiamare il lavoratore. In particolare appare rilevante la forma della chiamata che può essere orale o scritta (fax, raccomandata, e-mail, telegramma, ecc.);

- rilevazione della prestazione;

nel contratto deve essere esplicitato il sistema usato per rilevare la presenza del lavoratore che può essere lo stesso già funzionante in azienda;

- misure di sicurezza;

è indispensabile, inoltre, che si rilevi l'indicazione delle misure di sicurezza adottate, riferite all'attività dedotta in contratto;

- previsioni dei contratti collettivi;

la Commissione deve anche verificare che le parti abbiano recepito nel contratto di lavoro le eventuali indicazioni contenute nel CCNL applicato.

Orario di lavoro

L'orario può essere liberamente deciso dalle parti nell'ambito di quanto stabilito dalla norma e dal contratto collettivo applicabile.

**Schema riepilogativo
Linee guida
Contratto intermittente**

Datori di Lavoro ammessi	Qualunque tipologia
Ipotesi di assunzione	<input type="checkbox"/> Lavoratori con meno di 24 anni d'età (prestazioni comunque eseguibili sino a 24 anni e 364 giorni d'età); <input type="checkbox"/> Lavoratori che hanno più di 55 anni d'età, anche pensionati; <input type="checkbox"/> Prestazioni discontinue od intermittenti individuate dalla contrattazione collettiva; <input type="checkbox"/> Prestazioni discontinue e intermittenti indicate dal Regio Decreto 2 regolamentazione della contrattazione collettiva). Le attività elencate nel decreto vanno assunte come parametro di riferimento. Non operano le altre limitazioni in esso contenute (requisiti dimensionali, eventuali autorizzazioni richieste etc.);
Esclusioni	<input type="checkbox"/> Sostituzione di lavoratori in sciopero; <input type="checkbox"/> In caso di ricorso, nei sei mesi precedenti ad una procedura di licenziamento collettivo o se è in corso una sospensione o riduzione d'orario con cassa integrazione (divieto derogabile da un accordo sindacale). La limitazione opera per le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; <input type="checkbox"/> Datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni del D.Lgs. 106/2009; <input type="checkbox"/> Pubblica Amministrazione.
Durata	<input type="checkbox"/> Per i rapporti a tempo determinato non trova applicazione la normativa in materia di contratti a termine (D.Lgs. 368/2001 e successive integrazioni e modificazioni apportate dalla Legge 92/2012); <input type="checkbox"/> Il contratto di lavoro intermittente costituisce una fattispecie autonoma di assunzione a tempo determinato; <input type="checkbox"/> La legittimità dell'apposizione del termine non deve essere ricercata nell'articolo 1 del D.Lgs.

	368/2001 né nelle successive integrazioni e modificazioni apportate dalla Legge 92/2012).
Non discriminazione	<input type="checkbox"/> Deve essere garantita la parità di trattamento economico e normativo rispetto agli altri lavoratori
Disponibilità del lavoratore	<input type="checkbox"/> Necessario esplicitare il luogo ed il modo in cui il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro; <input type="checkbox"/> In presenza di più sedi di lavoro devono essere specificate le sedi nelle quali il lavoratore di rende disponibile;
Pagamento delle competenze al lavoratore e particolarità dell'indennità di disponibilità	L'indennità di disponibilità: <input type="checkbox"/> è prevista per i periodi di inattività e solo se il lavoratore è obbligato a rispondere alla chiamata; <input type="checkbox"/> può essere oraria; <input type="checkbox"/> l'ammontare stabilito dai CCNL (almeno il 20% di paga base, contingenza, E.D.R. e ratei di mensilità aggiuntive); <input type="checkbox"/> non spetta in caso di malattia (o altra causa) che impedisce la risposta alla chiamata; <input type="checkbox"/> per le prestazioni da rendersi in determinati periodi dell'anno è lecito prevedere che sia erogata solo in caso di effettiva chiamata;
Preavviso di chiamata	Obbligatorio e non inferiore ad un giorno lavorativo;
Utilizzo della chiamata da parte del datore di lavoro	Devono essere esplicitate le modalità e le forme di richiesta della prestazione da parte del datore di lavoro (raccomandata, fax, mail oppure verbale).
Rilevazione della prestazione lavorativa	Nel contratto va indicato il sistema di rilevazione delle presenze utilizzato
Misure di sicurezza	Devono essere estese le norme di sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro con riferimento all'attività resa dal lavoratore

Previsioni dei CCNL	contratto deve recepire le eventuali indicazioni dei CCNL
Orario di lavoro	Liberamente deciso dalle parti nell'ambito di quanto stabilito dalla norma e dal contratto collettivo applicabile

TABELLA ALLEGATA AL REGIO DECRETO 06.12.1923, N. 2657

1. Custodi.
2. Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie.
3. Portinai.
4. Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti .
L'accertamento che le mansioni disimpegnate dai fattorini costituiscono un'occupazione a carattere continuativo è fatta dall'Ispettorato del lavoro.
5. 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.
6. Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti.
7. Personale addetto all'estinzione degli incendi.
8. Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità.
9. Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali.
10. Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti.

11. Sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro.
12. Addetti ai centralini telefonici privati.
13. Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni dell'assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale .
14. Commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio .
15. Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi.
16. Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi.
17. Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile.
18. Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati.
19. Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione.
20. Personale addetto ai servizi di alimentazione e d'igiene negli stabilimenti industriali.
21. Personale addetto servizi igienici o sanitari, dispensari ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso, gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia) .
22. Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio .
23. Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici).

24. Personale addetto ai gazometri per uso privato.
25. Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche.
26. Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici.
27. Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetrerie.
28. Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 .
29. Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio:
 - a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto;
 - b) degli apparecchi di filtrazione;
 - c) degli apparecchi di distillazione;
 - d) dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si iraiti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 ;
 - e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico;
 - f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua;
 - g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas.
30. Personale addetto alle gru.
31. Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri.
32. Personale addetto alla manutenzione stradale.
33. Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico.
34. Personale addetto all'industria della pesca.
35. Impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e perché abbiano carattere discontinuo (così detti impiegati di bureau come i capi e sottocapi addetti al ricevimento,

cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella 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 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia) .

36. Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti. a meno che nella 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 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

37. Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 .

38. Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa .

39. Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro .

40. Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa .

41. Personale addetto esclusivamente al governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri .

42. Personale addetto ai corriponti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

43. 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.

44. Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'Ispettorato del lavoro.

45. Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuati i singoli casi nei quali

l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità.

46. Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del lavoro sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.

9. CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

La disciplina del part-time é contenuta nel D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 ed è uno speciale contratto di lavoro subordinato che prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa con un orario inferiore rispetto a quello definito normale dalla legge o all'eventuale orario minore fissato dai contratti collettivi applicati.

L'orario normale rispetto al quale si determina la riduzione può anche essere quello "multiperiodale" definito dalla contrattazione collettiva con riferimento alla durata media delle prestazioni per un periodo non superiore all'anno (art. 3 comma 2 DLgs. 66/2003).

La legge (art. 1, c. 2, D.Lgs. 61/2000) prevede tre modalità di svolgimento della prestazione a tempo parziale, in base alla diversa distribuzione dell'orario di lavoro:

- orizzontale: quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro. L'attività è prestata nelle normali giornate lavorative ma con orario ridotto. Si tratta, ad esempio, dell'attività prestata da una segretaria dal lunedì al venerdì per 4 ore, anziché per 8 ore. Il riferimento al normale orario giornaliero ha oggi significato solo se il contratto collettivo ne da una definizione: infatti non esiste più una nozione legale di orario giornaliero di portata generale: la legge (art.3, c.1, D.Lgs. 66/2003) si limita a definire l'orario normale settimanale e a prevedere un tetto massimo alla prestazione giornaliera
- verticale: quando il contratto prevede lo svolgimento dell'attività a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno. E' il caso di un lavoratore che si obblighi, ad esempio, a svolgere la normale prestazione di lavoro giornaliera per 2 giorni a settimana, 2 settimane al mese oppure per 6 mesi all'anno;
- misto: quando il rapporto si svolge secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale. L'attività può essere organizzata ad esempio mediante alternanza di trimestri di lavoro ad orario giornaliero ridotto con trimestri caratterizzati da prestazione piena ma soltanto nel week end.

La legge impone la puntuale indicazione della durata delle prestazioni e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. La legge non fissa limiti alla riduzione di orario lasciando la massima libertà ed autonomia alle parti: gli unici limiti derivano dalla normativa che regola l'orario di lavoro per la generalità dei dipendenti con riferimento alla durata massima della prestazione lavorativa settimanale e giornaliera. La durata massima della giornata di lavoro non deve eccedere, anche per il lavoratore part-time, le 12 ore e 50 minuti, in considerazione del

diritto inderogabile ad un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive e, se la prestazione giornaliera eccede le 6 ore, ad una pausa di almeno 10 minuti.

LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE

La Commissione al fine di poter certificare il contratto di lavoro a tempo parziale esamina i seguenti elementi.

Clausole elastiche e flessibili

La legge riconosce alle parti la facoltà di concordare:

- clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, ammesse in tutte le tipologie di rapporto part-time;
- clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, ammesse solo nei contratti part-time di tipo verticale o misto.

Si tratta di una modalità nuova di acquisizione in via anticipata del consenso del lavoratore alla variazione della modalità di svolgimento della prestazione, entro determinati limiti e con diritto a specifiche compensazioni.

La definizione delle condizioni e delle modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può in concreto modificare la collocazione temporale o variare in aumento la prestazione lavorativa, nonché i limiti massimi di variabilità, sono demandate alla contrattazione collettiva. La disciplina legale si limita a prevedere in favore del lavoratore:

- un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi (le parti, anche nell'ambito del contratto di lavoro, possono stabilire un preavviso maggiore);
- il diritto a specifiche compensazioni, nella misura e nelle forme stabilite nei contratti collettivi;
- il diritto a revocare il consenso reso in concomitanza di determinate situazioni soggettive e familiari, così come "innovato" dall'art. 1 comma 20, della legge 92/2012.

Deve essere risolto il problema relativo alla validità delle clausole elastiche e flessibili stipulate antecedentemente alla L. n. 247/2007 che, innovando la disciplina precedente di cui all'art. 3 comma 7, D.Lgs. n. 61/2000, stabilisce la necessaria previsione da parte della contrattazione collettiva ai fini della introduzione di tali clausole e la non fungibilità fra la disciplina collettiva e quella individuale.

Pertanto, secondo la soluzione sopra evidenziata, si deve ritenere che le clausole contrattuali stipulate fra le parti in vigore della vecchia formulazione dell'art.3 comma 7, del D.Lgs. n. 61/2000 mantengono comunque la loro efficacia e continuano a produrre effetti tra le parti stesse. (Min. Lav. Circ. n.7 del 25/3/2008).

L'esercizio senza limiti di flessibilità ed elasticità impedirebbe al lavoratore di organizzare il proprio tempo ed eventualmente, di svolgere un secondo rapporto di lavoro.

Al di fuori dei casi e dei limiti indicati dalla contrattazione collettiva devono ritenersi inammissibili pattuizioni che espressamente attribuiscono al datore di lavoro il potere di variare unilateralmente la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Il D.Lgs n° 276/2003 nel riformare la disciplina del rapporto a tempo parziale ha abrogato la previgente disposizione che riconosceva al lavoratore un diritto di ripensamento rispetto alla clausola di elasticità sottoscritta. Peraltro il diritto di ripensamento può comunque essere previsto, tanto per le clausole di elasticità che per quelle di flessibilità, dal contratto collettivo applicato.

La legge 92/2012 ha previsto all'art. 1 c. 20 che i contratti collettivi devono stabilire “condizioni e modalità che consentano al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche”, e che al lavoratore è comunque riconosciuta la facoltà in determinati casi di revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole flessibili od elastiche, ossia:

- convivenza con figli di età non superiore ad anni tredici;

- presenza di patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa;

- presenza di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, o di convivenza con familiari portatori di handicap (art. 12 bis D.Lgs. N° 61/2000);

- lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

Rapporto tra contratto individuale e contratto collettivo

Il lavoro part-time è regolato dalla legge solo per gli aspetti fondamentali relativi alla costituzione del rapporto e alle garanzie riconosciute al lavoratore nel corso dello svolgimento; la disciplina di dettaglio è rimessa integralmente alla contrattazione collettiva e individuale.

In particolare, i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU possono determinare condizioni e

modalità della prestazione lavorativa (art. 1 c. 3, D. Lgs. n. 61/2000); in altre parole, possono regolare lo svolgimento del rapporto, il ricorso al lavoro supplementare e straordinario, agli strumenti di flessibilità e di elasticità.

Il rinvio del legislatore per tale regolamentazione é rivolto tanto ai contratti collettivi nazionali e territoriali, quanto a quelli aziendali stipulati con RSA o RSU. In sede di certificazione occorre quindi tener conto anche delle prescrizioni imposte dai diversi livelli di contrattazione collettiva.

Quanto ai soggetti della contrattazione, va notato che la facoltà di regolamentazione é attribuita dalla legge ai contratti collettivi stipulati “da” e non “dalle” organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Ne consegue che un’intesa che sia sottoscritta anche da una sola organizzazione sindacale dotata della citata rappresentatività avrà piena efficacia nel disciplinare gli aspetti del rapporto di lavoro part-time delegati alla contrattazione collettiva.

Alcuni CCNL fissano una soglia minima di durata della prestazione lavorativa settimanale, mensile o annuale, che può a seconda dei casi rappresentare una condizione più favorevole per il lavoratore oppure al contrario un reale ostacolo alla stipula del contratto. E’ pertanto ammessa la certificazione di contratti che prevedano una prestazione di durata inferiore a tale soglia minima. In questo caso la Commissione nella fase di audizione dovrà acquisire la chiara volontà delle parti e le motivazioni che determinano la deroga alla disciplina contrattuale.

Aspetti delegati alla contrattazione collettiva	Fonte (D.Lgs.. n° 61/2000)

Svolgimento del rapporto in generale	<input type="checkbox"/> Condizioni e modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale;	Art. 1 c. 3
	<input type="checkbox"/> Durata del periodo di prova e di conservazione del posto in caso di malattia per i contratti a tempo parziale di tipo verticale;	Art. 4 c. 2
	<input type="checkbox"/> Corresponsione di emolumenti retributivi, in particolare a	Art. 4 c. 2

	<p>carattere variabile, in misura più che proporzionale all'orario svolto;</p> <p><input type="checkbox"/> Criteri applicativi della comunicazione ai lavoratori a tempo pieno, delle assunzioni a tempo parziale nell'unità produttiva;</p> <p><input type="checkbox"/> Le procedure di conciliazione ed arbitrato alle quali sottoporre le controversie nei contratti a tempo parziale</p>	<p>Art. 5 c. 3</p> <p>Art. 8 c. 2</p>
Lavoro Supplementare	<p><input type="checkbox"/> Limite massimo di ore effettuabili;</p> <p><input type="checkbox"/> Causali che giustificano la richiesta di lavoro supplementare;</p> <p><input type="checkbox"/> Conseguenze nel caso di superamento del limite massimo;</p> <p><input type="checkbox"/> Possibilità di applicare una maggiorazione alla paga oraria di fatto per le ore di lavoro supplementare;</p>	Art. 3 c. 2 e 4.
Lavoro Straordinario	<input type="checkbox"/> Limiti massimi di lavoro straordinario previsti per il part-time verticale e misto	Art. 3 c. 5
Clausole elastiche e flessibili	<p><input type="checkbox"/> Condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;</p> <p><input type="checkbox"/> Condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;</p> <p><input type="checkbox"/> Limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa;</p> <p><input type="checkbox"/> Condizioni e modalità che consentono di richiedere l'eliminazione o modifica delle</p>	Art. 3 c. 7

	clausole elastiche e flessibili <input type="checkbox"/> Il lavoratore può revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole elastiche e flessibili in determinate situazioni personali e familiari.	Art. 3 c. 9 così come inserito e modificato dalla Legge 92/2012
--	---	---

Principio di non discriminazione

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi. Ne consegue che il lavoratore a tempo parziale beneficia degli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda:

- importo della retribuzione oraria;
- durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- durata del periodo di conservazione del posto a fronte di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale;
- applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro;
- criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dai CCNL.

Il trattamento del lavoratore part-time deve essere proporzionato in ragione della riduzione della prestazione per quanto riguarda:

- retribuzione globale e singole componenti di essa;
- retribuzione feriale;
- trattamenti economici per malattia, infortuni sul lavoro, malattia professionale maternità.

Peraltra i contratti collettivi possono prevedere nel part-time verticale una modulazione del periodo di prova e del periodo di conservazione del posto in caso di malattia.

Il contratto individuale e i contratti collettivi, inoltre, possono prevedere che la corresponsione ai lavoratori part-time di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile sia effettuata in misura più che proporzionale.

**Schema riepilogativo
Linee guida**

Lavoro a tempo parziale

Durata della prestazione lavorativa	<p>indicazione precisa della durata della prestazione lavorativa, che deve risultare ridotta rispetto all'orario normale di legge e a quello stabilito dai contratti collettivi applicati (nazionale, territoriale, aziendale). Il lavoratore andrà informato della sussistenza di limiti legali giornalieri e settimanali (in valore assoluto e in media su un periodo di riferimento) alla prestazione lavorativa, affinché ne tenga debito conto in caso di instaurazione di altri contemporanei rapporti part-time.</p> <p>Se le parti decidono di derogare all'eventuale durata minima dell'orario di lavoro (settimanale, mensile, annuale) stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale per il lavoro a tempo parziale, la Commissione dovrà acquisire la chiara manifestazione della volontà derogatoria e le relative motivazioni sempre che tale deroga sia consentita dal contratto collettivo.</p> <p>La durata massima della giornata di lavoro non deve eccedere, anche per il lavoratore part-time, le 12 ore e 50 minuti, in considerazione del diritto inderogabile ad un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive e, se la prestazione giornaliera eccede le 6 ore, ad una pausa di almeno 10 minuti.</p>
Orario di lavoro	<p>Puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e tenuto conto della tipologia del rapporto a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto).</p>
Trattamento normativo	<p>Il trattamento normativo previsto a favore del lavoratore deve risultare non inferiore a quello previsto per la generalità dei lavoratori, fatto salvo il riproporzionamento degli istituti che maturano in relazione alla durata della prestazione.</p>
Trattamento economico	<p>Il trattamento economico previsto a favore del lavoratore deve risultare non inferiore a quello</p>

	<p>stabilito dai contratti collettivi per il lavoratore a tempo pieno comparabile, riproporzionato in funzione del minor orario di lavoro. Occorre tenere conto dei contratti collettivi di tutti i livelli (nazionale, territoriale e aziendale) applicati dal datore di lavoro.</p>
<p>Clausola flessibile</p>	<p>L'eventuale pattuizione di una clausola flessibile deve prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il rispetto di quanto stabilito in materia dalla contrattazione collettiva; - la specificazione dettagliata dello sviluppo della flessibilità, <p>non essendo ammissibile un'indicazione generica di variazione della collocazione temporale della prestazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> - adeguate compensazioni; <ul style="list-style-type: none"> - un preavviso della variazione d'orario conforme alle disposizioni del contratto collettivo e comunque non inferiore a cinque giorni. Occorre verificare l'effettiva consapevolezza del lavoratore delle conseguenze derivanti dalla sottoscrizione della clausola flessibile e dei diritti che consentano allo stesso lavoratore di revocare il consenso prestato. - Occorre verificare l'effettiva consapevolezza del lavoratore delle conseguenze derivanti dalla sottoscrizione della clausola elastica, e dei diritti che consentano allo stesso lavoratore di revocare il consenso prestato.
<p>Clausola elastica</p>	<p>L'eventuale pattuizione di una clausola elastica deve prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> il rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva; <input type="checkbox"/> la definizione dei limiti alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, che non può mai estendersi allo 40 ore settimanali, ovvero al minor orario normale di lavoro previsto dai contratti collettivi; <input type="checkbox"/> adeguate compensazioni; <input type="checkbox"/> un preavviso della variazione in aumento dell'orario conforme alle disposizioni del contratto collettivo e comunque non inferiore a due giorni; <input type="checkbox"/> Occorre verificare l'effettiva consapevolezza del lavoratore delle conseguenze derivanti dalla sottoscrizione della clausola

elastica, e dei diritti che consentano allo stesso lavoratore di revocare il consenso prestato.

10 CONTRATTO A TERMINE

Il contratto a termine è regolamentato dal decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368, ora in parte riformato dalla L. 92/2012, secondo cui “il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti” (art. 1 co. 1 del d.lgs. 368/2001).

Come è noto, per far ricorso al contratto a termine occorrono “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”, anche se riferibili alla attività ordinaria del datore di lavoro (d.l. n. 112/2008, conv. in l. n. 133/2008). Alla clausola generale, di cui si è detto, se ne aggiungono anche altre che legittimano l’apposizione del termine; si tratta di situazioni specifiche quali, ad esempio, quella che riguarda il settore aereo e dei pubblici esercizi. Altre cause, a se se stanti, sono ad esempio rinvenibili per i dirigenti o per gli sportivi professionisti, come si dirà più avanti.

In relazione all’art. 1, d.lgs. 368/2001, la legge n. 92/2012 ha introdotto il comma 1-bis, stabilendo che il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell’ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansione (art. 1, co.9, lett. b), L. 92/2012). Il legislatore, pertanto, ha ammesso la possibilità di stipulare un primo contratto a termine senza la necessaria ricorrenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, finora imposta per qualsiasi contratto a tempo determinato. L’ulteriore ipotesi di liberalizzazione del contratto a termine è demandata alla contrattazione collettiva. Infatti i contratti collettivi possono legittimare, nei limiti del 6% dei lavoratori occupati nell’unità produttiva, che le assunzioni con contratto a termine avvengano liberamente, cioè senza necessità di una specifica ragione giustificatrice, quando si verificano determinate circostanze stabilite dalla legge.

Aspetto di estrema delicatezza e attenzione, in particolare ai fini della certificazione, è dato dai rinvii che il decreto fa alla contrattazione collettiva. L’eventuale regolamentazione collettiva incide sostanzialmente sulla validità del contratto da certificare. È, quindi, necessario che l’analisi del verificatore si incentri, oltre che sulle leggi, anche sul contratto collettivo applicato. I rinvii alla contrattazione collettiva, contenuti nel D. Lgs. N. 368/2001, prevedono la possibilità di:

- a) introdurre dei limiti quantitativi di utilizzo dei contratti a tempo determinato. Anche se questa disposizione è fortemente limitata dalle deroghe contenute nello stesso decreto (si veda oltre) non può sottovalutarsi l’impatto che essa produce. Un esempio valga per tutti. Il vigente CCNL del

terziario all'articolo 63 dispone: *"le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto"*;

- b) prevedere un diritto di precedenza, nell'assunzione presso la stessa azienda e con la stessa qualifica, a favore dei lavoratori stagionali che hanno già prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato. Si ricorda che il diritto di precedenza si estingue nel termine di un anno dalla cessazione del rapporto e il lavoratore può esercitarlo entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto stesso;
- c) introdurre delle deroghe al divieto di assumere a termine lavoratori da adibire a mansioni precedentemente destinate ad altri lavoratori collocati in mobilità nei sei mesi precedenti;
- d) prevedere, nei limiti dei 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, che le assunzioni con contratto a termine avvengano liberamente (senza ragione giustificatrice) quando si verificano determinate circostanze della vita dell'impresa (avvio di nuova attività, lancio del prodotto o di un servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e di sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa consistente);

Si segnala che per i casi sub a), sub b) e sub d) il rinvio è ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi; mentre per il caso sub c), il decreto rinvia più genericamente agli accordi sindacali.

LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE

La Commissione al fine di poter certificare il contratto a termine esamina i seguenti elementi.

Cause di ricorso al contratto a termine
--

L'art. 1, comma 1 del D.Lgs. 368/2001, prevede la possibilità di ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se si risolvono nella ordinaria attività aziendale, purché sorrette da esigenze contingenti effettive. Le cause

non devono far parte di una casistica precostituita, ma possono essere individuate di volta in volta.

Il motivo per cui si fa ricorso al contratto a termine deve essere esplicitato nel contratto; in tal senso è da considerarsi insufficiente la sola affermazione dell'esistenza di "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". A tale riguardo, le ragioni giustificatrici devono essere sufficientemente particolareggiate, in modo di rendere possibile la consapevolezza dell'effettiva portata delle stesse. Se dovessero ricorrere diverse ragioni legittimanti è possibile che le parti, nel rispetto del criterio di specificità, le indichino tutte nel contratto di lavoro se non sussista incompatibilità (Cassaz. N.6328 del 16/03/2010).

Il datore di lavoro deve indicare le esigenze che l'azienda intende soddisfare attraverso il ricorso al contratto a termine, le quali devono basarsi su criteri oggettivi ed essere verificabili. Occorre, peraltro, rilevare che lo stabilizzarsi dell'esigenza successivamente all'assunzione non incide sulla legittimità del contratto e sulla validità del termine.

Per quanto attiene invece l'aspetto sostitutivo si ricorda che il contratto a tempo determinato è possibile, ad esempio:

- per sostituire lavoratori assenti per qualunque causa prevista dalla legge o dal contratto collettivo o individuale;
- in sostituzione di un lavoratore destinato temporaneamente presso un'altra sede di lavoro (escluso il trasferimento definitivo);
- per sostituire un lavoratore temporaneamente inidoneo al lavoro;
- nel caso di assunzione per sostituzione con scorrimento (il nuovo assunto non ricopre il posto di quello assente);
- in sostituzione di lavoratori sospesi nell'ambito di un procedimento disciplinare.

Nell'ambito dell'instaurazione di rapporti a termine in sostituzione di lavoratrici in maternità, va segnalato che il testo unico sulla maternità prevede la possibilità di anticipare di un mese (salvo periodi superiori previsti dai contratti collettivi) l'assunzione del lavoratore a termine che sostituisce quello/a assente.

La specificazione delle "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" non è necessaria nel caso di instaurazione di un primo rapporto a tempo determinato. L'art. 1, co. 9, lett. *b* della L. n. 92/2012, introducendo il comma 1 *bis* al D.lgs. n. 368/2001, ha stabilito che il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto di lavoro a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di

qualsiasi mansione. L'ampiezza della deroga è confermata dalla sua estensione ad ogni mansione, sicché l'utilizzo di questo primo contratto è consentito per qualsiasi esigenza aziendale. Il contratto a termine rimane "primo" e, quindi, non richiede giustificazione, se il precedente rapporto tra le stesse parti non era a termine, come nel caso del contratto a tempo indeterminato e dell'apprendistato. Prudenzialmente, in attesa della prassi giurisprudenziale, si deve ritenere precluso tale contratto a termine acausale se vi è stato un contatto precedente tra le parti, anche se di lavoro autonomo. In tal senso, si veda la Circolare Ministeriale n. 18 del 2012 secondo cui "l'introduzione del primo contratto a tempo determinato "acausale" è finalizzata ad una miglior verifica delle attitudini e capacità professionali del lavoratore in relazione all'inserimento nello specifico contesto lavorativo. Pertanto non appare coerente con la ratio normativa estendere il regime semplificato in relazione a rapporti in qualche modo già sperimentati". Alla libertà del primo contratto a termine è data come alternativa la facoltà di alcuni contratti collettivi di prevedere una quota di organico dell'unità produttiva nel limite massimo del 6 per cento da coprire con contratti a termine senza giustificazione individuale, ma alla condizione che siano funzionali a processi organizzativi tipizzati dalla stessa legge (art. 1, c. 1 bis, secondo periodo, d. lgs. n. 368/2001 introdotto dall'art. 1, c. 9, lett. b, L. n. 92/2012). Qui l'esclusione della giustificazione individuale è dunque condizionata alla adibizione del lavoratore a termine ad uno dei processi organizzativi tipizzati nel nuovo testo dell'art. 5 comma 3, d. lgs. n. 368/2001, che sono tutti indicativi di esigenze temporanee dell'impresa (avvio di nuova attività, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa consistente). Questa ipotesi di liberalizzazione, autorizzata dal contratto collettivo, è alternativa alla prima nel senso che con riferimento al medesimo lavoratore il datore di lavoro può utilizzare soltanto una di queste opportunità; in altre parole, l'assunzione senza causale collegata al primo contatto con il lavoratore esclude la possibilità del contratto a termine per le esigenze tipizzate dalla legge (ovviamente, anche tale situazione esclude automaticamente la prima).

Ipotesi per cui non è richiesta la sussistenza di specifiche ragioni

Dirigenti

Secondo quanto previsto dal comma 4, dell'articolo 10, del D.Lgs. 368/2001, i dirigenti possono essere

assunti con contratto a termine nel limite massimo di durata di cinque anni. A questa tipologia assuntiva non si applicano le disposizioni del D.Lgs. 368/2001, eccezion fatta per il principio della non discriminazione (articolo 6) e per i criteri di conteggio dei dipendenti ai fini dell'applicazione dell'art. 35 della legge n. 300/70 (articolo 8). Ne deriva, pertanto, che la certificazione dovrà impennarsi proprio sul rispetto di queste regole.

Lavoratori in mobilità

Resta valido e operante l'art. 8, c. 2, della legge n. 223/91. In forma autonoma, rispetto alle cause di apposizione del termine previste dal decreto n. 368/2001, è prevista la possibilità di un'assunzione a termine (massimo 12 mesi) riguardante tutti i soggetti iscritti nelle liste di mobilità.

Settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali

Per i datori di lavoro operanti in questo settore è prevista (art. 2, D.Lgs. 368/2001) una specialità che consente di attuare le assunzioni a termine anche al di fuori delle ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive. Possono ricorrervi le aziende di trasporto aereo o esercenti i servizi aeroportuali. I contratti a termine possono riguardare solo lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci. I contratti soggiacciono a una limitazione di durata complessiva prevista in:

- massimo 6 mesi (tra aprile e ottobre di ogni anno);
- massimo 4 mesi per diversi periodi in misura non superiore al 15% dell'organico che al 1° gennaio di ogni anno è adibito a tali servizi (salvo diverse previsioni per gli aeroporti minori e previa autorizzazione della DPL).

Lavoratori disabili

E' possibile assumere lavoratori diversamente abili con contratto a termine a fronte di una convenzione stipulata tra il datore di lavoro e l'organo che gestisce il collocamento obbligatorio (art. 11, c.2, L. 68/99).

Rapporto a termine per part-time pensionistico

Assunzione a tempo determinato di un lavoratore che ne sostituisce un altro il quale, avendo maturato i requisiti per la pensione di anzianità, ha trasformato il proprio rapporto da full time in part time (art. 1, c.185, legge 662/96).

Servizi postali

Di recente (art. 1 c. 558 legge 266/05) le imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste sono state legittimate ad assumere con contratto a termine per un periodo massimo di 6 mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti, in percentuale non superiore al 15% dell'organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell'anno cui le assunzioni si riferiscono.

Rapporto a termine instaurato con sportivi professionisti

La legge che regola il rapporto di lavoro degli sportivi professionisti (art. 4, c. 8, legge 91/1981) permette l'apposizione di un termine non superiore a 5 anni. Per effetto di una speciale deroga contenuta nella stessa norma, il decreto 368/2001 sul lavoro a tempo determinato non trova applicazione e il contratto a termine può essere liberamente rinnovato. Più precisamente la deroga è relativa alla legge 230/62; essendo quest'ultima abrogata, il riferimento deve intendersi al D.Lgs. 368/2001.

Lavoro a termine occasionale

Nessuna formalità è richiesta per i così detti contratti a termine occasionali, cioè quelli di durata non superiore a 12 giorni (art. 1, comma 4, del decreto) e quelli previsti per i settori del turismo e dei pubblici esercizi, per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni (art. 10, comma 3, del decreto). In questi casi per ottenere la certificazione è comunque necessario che il contratto sia stipulato in forma scritta.

Casi di divieto del lavoro a termine

La stipula di un contratto a termine non è consentita:

- a) per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive interessate, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine, a meno che il contratto non sia stato concluso per sostituire lavoratori assenti, oppure sia stato stipulato ai sensi dell'art. 8, c. 2 della legge 223/91, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o un riduzione dell'orario, con diritto al trattamento d'integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- d) alle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del DLgs 81/2008.

Esclusioni

La normativa sul contratto a termine non si applica:

- apprendistato
- contratti di lavoro intermittente
- rapporti, tra datori agricoli e operai tempo determinato del settore agricolo
- rapporti tra lavoratori e datori che esercitano il commercio di esportazione, importazione e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli
- assunzione lavoratori nei settori turismo e pubblici esercizi per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Limiti quantitativi ed esclusioni da tali limiti

La legge affida ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più

rappresentativi, il compito di individuare i limiti quantitativi del contratto a termine. Si dovrà, pertanto, in sede di certificazione verificarne l'eventuale previsione nel contratto collettivo applicato, tenendo presente che sono in ogni caso esenti da limitazioni le assunzioni:

- che riguardano la fase di avvio delle attività relative alle imprese di nuova costituzione. Sul punto la contrattazione collettiva può individuare l'arco temporale di validità, diversificandolo anche in funzione del settore merceologico e dell'ubicazione geografica;
- a carattere sostitutivo (già previste dalla legge 230/62, compresa la sostituzione di lavoratori per ferie);
- stagionali (comprese quelle ex DPR n. 1525/63);
- per intensificazione dell'attività produttiva in determinati periodi dell'anno;
- per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi;
- effettuate al termine di un tirocinio (o stage);
- dei lavoratori di età superiore ai 55 anni;
- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale. Si noti che non si tratta di eventi stagionali ma di situazioni eccezionali e non prevedibili.

Non sono, altresì, soggetti a limitazioni quantitative i contratti a termine che non rientrano tra quelli sopra elencati, aventi una durata, comprensiva dell'eventuale proroga, non superiore a 7 mesi oppure a un maggior periodo individuato dalla contrattazione collettiva. L'esenzione quantitativa non opera se il contratto è identico a quello di un rapporto precedente scaduto da meno di 6 mesi.

Principio di non discriminazione

Si deve verificare il rispetto del principio di non discriminazione; ne deriva, quindi, che al lavoratore a termine deve essere garantito lo stesso trattamento economico e normativo previsto per gli altri lavoratori a tempo indeterminato a lui comparabili.

Durata

La legge non stabilisce un limite massimo di durata per il contratto a termine. Le parti sono libere di stabilire la durata che ritengono più opportuna. E' necessario, tuttavia, analizzare la congruità del

termine rispetto alla causale di assunzione e il contesto organizzativo in cui il lavoratore viene inserito.

Ai fini del computo del periodo di 36 mesi, si cumulano con i periodi di lavoro a termine anche quelli di somministrazione a tempo determinato, ovviamente con lo stesso datore/utilizzatore e per lo svolgimento di mansioni equivalenti (art. 1, c. 9, lett. i, L. 92/2012 che integra il testo dell'art. 5, c. 4 bis, d. lgs. n. 368/2001);

Proroga del termine

La proroga della scadenza soggiace a determinate condizioni:

- 1) il contratto deve avere una originaria durata inferiore a tre anni;
 - la proroga deve essere supportata da ragioni oggettive. Le motivazioni che giustificano la proroga possono essere diverse da quelle della stipula del contratto, ma sempre riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;
 - l'attività del lavoratore non deve cambiare;
 - il contratto può essere prorogato una sola volta;
 - in caso di proroga, la durata iniziale sommata alla durata della proroga stessa, non possono superare complessivamente i 3 anni. Si sottolinea che questa limitazione di durata a 3 anni, trova applicazione solo in caso di proroga e non per il termine iniziale.

Per attuare la proroga è necessaria la volontà di entrambi i soggetti. Per prorogare un contratto oggetto di certificazione è necessaria una nuova procedura di certificazione. Nel caso in cui un contratto oggetto di certificazione venga prorogato dalla parti autonomamente (ossia senza una nuova procedura di certificazione) cessano gli effetti sul contratto medesimo.

Di norma la proroga deve essere concordata prima della scadenza del termine ciò in quanto non può essere certificato un contratto scaduto che si trova in regime di prosecuzione di fatto ex articolo 5, comma 1, del D.Lgs 368/2001.

Ai sensi dell'art. 11, comma 4 del D. Lgs. 368/2001, non possono essere prorogati i contratti del personale artistico e tecnico delle Fondazioni di produzione musicale previste dal D.Lgs. 367/96.

La riforma Fornero ha introdotto il comma 2 bis all'art. 2 del d. lgs. 368/2001, stabilendo che il contratto a tempo determinato di cui all'art. 1, comma 1 bis, non può essere oggetto di proroga. Pertanto, non

possono essere prorogati i contratti a termine effettuati senza indicazione di causale in virtù del regime di liberalizzazione introdotto dalla stessa legge di riforma (anche se aventi durata iniziale inferiore ai 12 mesi).

Successione di contratti a termine

La Commissione, attraverso l'audizione delle parti e avvalendosi di apposite dichiarazioni di responsabilità del datore di lavoro, deve accertare che non ricorrano le condizioni per l'applicazione dell'articolo 5 del D.Lgs 368/2001 in funzione dei quali il termine è invalido e il contratto è ritenuto, *ope legis*, a tempo indeterminato. In tale evenienza la certificazione non può essere rilasciata.

La materia è stata oggetto di riforma, dapprima con la legge n. 92/2012, che ha elevato a 60 e 90 giorni l'intervallo di tempo da rispettare nella successione di due contratti a tempo determinato di durata rispettivamente fino a sei mesi o superiore a sei mesi.

Successivamente, in sede di conversione del decreto legge n. 83/2012, è stato approvato l'art. 46 bis, ai sensi del quale la durata dell'intervallo è ridotta a venti e trenta giorni in una serie di ipotesi, tra cui i casi previsti dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Proprio in attuazione di tale delega – ad esempio – è stato sottoscritto l'accordo relativo alla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato nel settore terziario, distribuzione e servizi. L'accordo prevede che la durata dell'intervallo tra un contratto a termine e il successivo è fissata in 20 giorni nel caso di un contratto di durata fino a sei mesi e in 30 giorni per i contratti di durata superiore a sei mesi.

Durata massima

Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi di qualsiasi livello stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, è prevista, a pena di conversione automatica in contratto a tempo indeterminato, una durata massima complessiva di 36 mesi riferita, a prescindere dagli intervalli, a tutti i contratti a termine, comprensivi di proroghe e rinnovi, intercorsi tra le stesse parti per mansioni equivalenti (art. 5 c. 4 *bis*, introdotto dall'art. 1, c. 40, della legge n. 247 del 2007). Risulta dunque che qualora, a causa di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore e il lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e

l'altro, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine. Inoltre, ai fini del computo del periodo massimo di 36 mesi, si cumulano con i periodi di lavoro a termine anche quelli di somministrazione a tempo determinato, ovviamente con lo stesso datore/utilizzatore e per lo svolgimento di mansioni equivalenti (art. 1, c. 9, lett. i, L. 92/2012 che integra il testo dell'art. 5, c. 4 bis, d. lgs. 368/2001).

Oltre il limite massimo è consentito un solo ulteriore contratto a termine, a condizione che sia stipulato presso la Direzione Provinciale del Lavoro con l'assistenza di un rappresentante sindacale e per una durata non superiore a quella stabilita dei contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi (art. 5, c. 4 bis).

Il limite di durata massima non si applica alle attività stagionali individuate dal d.p.r. n. 1525 del 1963 e dai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi (art. 5, c. 4 ter).

SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA CONTRATTO A TERMINE	
Cause	<ul style="list-style-type: none"> • di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo • la mancanza di causale è ammessa nel caso di un primo contratto a tempo determinato (di durata non superiore a dodici mesi) o in caso di previsione della contrattazione collettiva (entro il 6% dei lavoratori nell'unità produttiva)
Contratti a termine validi anche in assenza di causa	<u>dirigenti:</u> durata massima 5 anni; si applicano solo gli articoli 6 e 8 del D.Lgs. 368/2001
	<u>lavoratori in mobilità:</u> possibile assunzione a termine massimo 12 mesi
	<u>trasporto aereo:</u> <ul style="list-style-type: none"> • massimo 6 mesi (tra aprile e ottobre) • massimo 4 mesi per periodi diversi • ammessi per i servizi di terra e di volo (art. 2 D.Lgs. 368/2001)

	<u>disabili:</u> assunzione a termine tramite convenzione
	<u>staffetta pensionistica:</u> assunzione a termine per chi sostituisce un lavoratore avente i requisiti per la pensione di anzianità ma continua a lavorare part time
	<u>sportivi professionisti:</u> massimo 5 anni (eventuale rinnovo libero)
	<u>servizi postali:</u> <ul style="list-style-type: none"> • massimo 6 mesi (tra aprile e ottobre) • massimo 4 mesi per periodi diversamente distribuiti • massimo 15% organico aziendale al 1° gennaio
Forma	il termine deve risultare da atto scritto

<p>Divieti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sostituzione di lavoratori in sciopero • salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive interessate, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine, a meno che il contratto non sia stato concluso per sostituire lavoratori assenti, oppure sia stato stipulato ai sensi dell'art. 8, c. 2 della legge 223/91, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi • assunzioni presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento d'integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine • assunzioni da parte delle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del DLgs 81/2008.
<p>Esclusioni (cioè non si applicano le norme sul contratto a termine)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • apprendistato • contratti di lavoro intermittente • rapporti, tra datori agricoli e operai tempo determinato del settore agricolo • rapporti tra lavoratori e datori che esercitano il commercio di esportazione, importazione e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli • assunzione lavoratori nei settori turismo e pubblici esercizi per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
<p>Limiti quantitativi</p>	<p>verificare se il CCNL applicato prevede limiti numerici all'utilizzo del contratto termine tenendo presenti le esclusioni del punto seguente</p>

<p>Esclusioni dall'applicazione dei limiti numerici</p>	<ul style="list-style-type: none"> • fase di avvio attività (controllare eventuali disposizioni specifiche del CCNL) • assunzioni in sostituzione • intensificazione attività produttiva • stagionali • spettacoli e programmi radiotelevisivi • rapporti instaurati con chi ha più di 55 anni • opere o servizi straordinari, eccezionali, non prevedibili di durata predeterminata • rapporti instaurati al termine di un tirocinio
<p>Durata</p>	<p>liberamente determinata dalle parti ma in linea con la causale dedotta in contratto</p>
<p>Scadenza</p>	<p>chiaramente indicata anche indirettamente con l'evento; nei casi di sostituzione può essere agganciata al rientro del lavoratore sostituito</p>
<p>Proroga</p>	<ul style="list-style-type: none"> • possibile se il contratto ha una originaria durata inferiore a tre anni e non ammessa nei casi di cui al 1 bis, art.1 d. lgs. 368/2001 • deve essere supportata da ragioni oggettive • l'attività del lavoratore non deve cambiare • applicabile una sola volta • complessivamente (periodo originario più proroga) il rapporto non può avere una durata superiore a 3 anni

<p>Successione di più contratti a termine</p>	<p>la Commissione deve verificare (in istruttoria) se il contratto da certificare segue altri contratti a termine e se la successione rispetta le norme, tenendo presente che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se il rapporto di lavoro di durata inferiore a 6 mesi, prosegue oltre il trentesimo giorno, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza originaria • idem, per rapporti di durata superiore a 6 mesi che proseguono oltre il cinquantesimo giorno • se il lavoratore viene riassunto a termine entro 60 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato • idem, per contratti di durata superiore ai 6 mesi, se la riassunzione avviene nei 90 giorni successivi alla scadenza del precedente contratto a termine • in caso di 2 assunzioni successive a termine, senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipula del primo contratto • se la durata complessivamente supera i 36 mesi, anche per effetto di successione, proroghe e/o rinnovi per mansioni equivalenti, il contratto si considera a tempo indeterminato, indipendentemente dai periodi di interruzione intercorsi. • ulteriore stipula, una sola volta, c/o la DPL. • nel settore terziario l'intervallo è di 20 o 30 giorni
<p>Principio di non discriminazione</p>	<p>la Commissione deve verificare che al lavoratore sia garantito lo stesso trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori a tempo indeterminato a lui assimilabili</p>

Lavoro a termine occasionale	<ul style="list-style-type: none"> • non superiore a 12 giorni • non superiore a 3 giorni (turismo e pubblici esercizi) • forma scritta non richiesta dalla legge • <u>per rilasciare la certificazione la Commissione deve pretendere la stipula del contratto scritto</u>
-------------------------------------	---

11. LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito, secondo l'articolo 41, è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.

LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE

La Commissione al fine di poter certificare il contratto di lavoro ripartito esamina i seguenti elementi.

Autonomia nella ripartizione e nella collocazione della prestazione lavorativa

Essendo l'obbligazione unica ed identica per entrambi i lavoratori, questi possono decidere in piena autonomia, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, all'atto della stipulazione del contratto, quanto tempo ognuno di essi deve dedicare all'attività lavorativa e come deve essere collocata la loro prestazione nell'arco del periodo di lavoro (giornata, settimana, mese ed anno). Possono anche prevedere nel contratto che durante lo svolgimento del rapporto di lavoro entrambi possono sostituirsi in qualsiasi momento tra di loro e che possano modificare la collocazione temporale delle due prestazioni.

Responsabilità solidale

A fronte di questa ampia autonomia è previsto che ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa. Il datore di lavoro può pertanto pretendere l'adempimento dell'intera prestazione lavorativa dedotta in contratto da entrambi i lavoratori a prescindere da condizioni oggettive o soggettive che rendano impossibile la prestazione da parte di uno di essi (ad esempio, malattia, infortuni etc). Questa responsabilità solidale può essere attenuata (o aggravata) come prevede la norma, da una diversa intesa tra le parti. E totale quando

nell'accordo è previsto che i lavoratori possono autonomamente e sempre variare la collocazione della prestazione inizialmente fissata. In questo caso, il 3° comma dell'articolo 41 prevede che “ il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati, è posto in capo all'altro obbligato”. Circa l'obbligo da parte di uno dei due lavoratori, di garantire la prestazione lavorativa in assenza dell'altro, sarà certamente necessaria una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, fermo restando che per determinate assenze, che costituiscono diritti assoluti del lavoratore (come l'assenza per sciopero, l'assenza per ferie etc) non si dovrebbe porre il problema dell'obbligo di sostituzione.

Sostituzioni da parte di terzi

Sono vietate, salvo previo consenso del datore di lavoro, sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati.

Dimissioni e licenziamento

In relazione alla natura strettamente fiduciaria della prestazione, correttamente la norma stabilisce che le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale esclusi i casi in cui:

- le parti non abbiano concordato diversamente
- se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2098 del codice civile e cioè “ bilaterale”.

Impedimento di entrambi i lavoratori

Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato dall'articolo 1256 del codice civile, il quale regola i casi in cui l'obbligazione si sospende oppure si interrompe: “l'obbligazione si estingue quando, per una causa non imputabile al debitore, la prestazione diventa impossibile. Se l'impossibilità è solo temporanea, il debitore, finché essa perdura, non è responsabile del ritardo nell'adempimento. Tuttavia l'obbligazione si estingue se l'impossibilità

perdura fino a quando, in relazione al titolo dell'obbligazione o alla natura dell'oggetto, il debitore non può più essere ritenuto obbligato a eseguire la prestazione ovvero il creditore non ha più interesse a conseguirla.

Forma e contenuti del contratto

Il contratto di lavoro ripartito è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova i seguenti elementi:

- a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati,
- b) la precisazione se, e in che misura, i due lavoratori possano determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
- c) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- d) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Verifiche in sede di certificazione

- sul piano formale occorre verificare che si tratti di un unico contratto sottoscritto dal datore di lavoro e dai due lavoratori coobbligati
- deve essere esplicita nel contratto l'assunzione di responsabilità da parte di entrambi i lavoratori nei confronti dell'intera obbligazione lavorativa
- devono essere indicati i criteri di ripartizione della attività lavorativa
- devono essere indicati gli eventuali limiti alla autonomia dei lavoratori circa la variabilità della collocazione della prestazione
- deve essere previsto o regolamentato il divieto di sostituzione da parte di terzi
- devono essere regolamentate le conseguenze in caso di dimissioni o di licenziamento di uno dei due lavoratori
- non devono essere previste clausole che direttamente o indirettamente possano determinare discriminazioni tra il lavoro ripartito ed il lavoro a tempo pieno

**SCHEDA RIEPILOGATIVA
LINEE GUIDA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI
LAVORO RIPARTITO**

Datori di lavoro	tutti i datori di lavoro, indipendentemente dalla natura giuridica, dal settore merceologico, dalla zona geografica.
Lavoratori	devono essere due lavoratori e non sono richiesti particolari requisiti soggettivi.
Natura del contratto	è un contratto sottoscritto da tre contraenti (un datore di lavoro e due lavoratori) con il quale i lavoratori assumono una unica ed identica obbligazione lavorativa con loro facoltà di scegliere di volta in volta chi dovrà eseguire la prestazione.

Forma	la forma scritta del contratto è richiesta solo ai fini probatori.
Contenuti del contratto	<p>a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile ed annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati</p> <p>b) la possibilità e gli eventuali limiti di modificare durante lo svolgimento della prestazione la misura e la collocazione di cui sopra</p> <p>c) Il luogo di lavoro ed il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore</p> <p>d) Le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto</p>
Verifiche	<p>oltre alla presenza dei contenuti del contratto indicati sopra, possono essere oggetto di verifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'eventuale previsione della possibilità di sostituzione da parte di terzi - l'eventuale previsione delle conseguenze derivanti da dimissioni o di licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati .

ALTRE FUNZIONI DI CERTIFICAZIONE

12. RINUNZIE E TRANSAZIONI

L'art. 82 del *decreto* stabilisce che *“Le sedi di certificazione del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.*

Si applicano, in quanto compatibili, le procedure previste dal capo I del presente titolo”. E quindi, fra le altre, la possibilità di prestare assistenza e consulenza preliminarmente all'eventuale accordo, nonché i principi fissati per le procedure di certificazione.

Oggetto della certificazione in questione sono dunque tutte le rinunzie e transazioni regolate dall'art. 2113 cod. civ. (che si riferiscono, cioè, a diritti derivanti *“da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi”*), e quindi non soltanto quelle relative a rapporti di lavoro certificati.

L'intervento del legislatore del 2010 ha esteso a tutti i soggetti abilitati alla certificazione la competenza in materia conciliativa, eliminando la precedente riserva esclusiva in favore degli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale (art. 76. comma 1, lett. *a*).

Tale certificazione attesta la consapevole e libera volontà del lavoratore di rinunciare o di stipulare la transazione, con gli effetti previsti dall'art. 2113, quarto comma del codice civile.

Di conseguenza, la rinunzia o transazione posta in essere innanzi alla Commissione di certificazione competente è immediatamente valida e non può essere impugnata dal lavoratore, se non per vizi del consenso.

Sempre in tema di rinunzie e transazioni, l'art. 68 del *decreto* in materia di lavoro a progetto stabilisce che *“nella riconduzione a un progetto dei contratti di cui all'articolo 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII, secondo lo schema dell'articolo 2113 del codice civile”.*

La norma consente quindi di procedere ad atti di rinunzia o a contratti transattivi – innanzi a tutti gli organi di certificazione previsti dalla legge (all'art. 76) – con riferimento ai diritti sorti in virtù di un rapporto di lavoro già in essere nel momento in cui viene ricondotto, secondo le previsioni di legge, ad un contratto di collaborazione a progetto. Le conseguenze di tale conciliazione assistita saranno sempre quelle previste dall'art. 2113, comma 4, e cioè l'inoppugnabilità della rinunzia o della transazione da parte del lavoratore.

Quanto alla natura dei diritti passibili di rinuncia o transazione, ed alle conseguenze delle stesse, va osservato quanto di seguito.

Nell'ambito degli accordi conciliativi è necessario innanzi tutto avere riguardo alla fondamentale distinzione tra *rinunzie* semplici e *transazioni*.

La rinuncia

La rinuncia è un atto unilaterale e recettizio diretto alla dismissione di un diritto, con efficacia traslativa o abdicativa, da parte del titolare del diritto stesso.

L'atto di rinuncia deve essere un atto univoco e specifico. Tranne il caso in cui è la stessa legge ad imporre la forma scritta (es. rinuncia all'eredità) non vi sono particolari obblighi di forma. E' però consigliabile la forma scritta visto che, secondo giurisprudenza prevalente, l'oggetto della medesima (diritto rinunciato) deve essere determinato, determinabile e la manifestazione di volontà dismissoria deve essere inequivocabilmente manifestata (Cass.19.12.1985 n.6509). Quindi, visto che sul punto la giurisprudenza è improntata all'estremo rigore, per potersi desumere implicitamente la rinuncia ad un diritto, è necessario che la volontà abdicativa venga ricavata in modo univoco attraverso comportamenti che manifestano chiaramente l'intento dismissorio (Cass. 05.08.2004 n.15129).

La rinuncia tacita non va confusa con l'acquiescenza (o tolleranza) da parte del lavoratore la quale non è idonea ad esprimere una volontà dismissoria.

La transazione

La transazione, ai sensi dell'art. 1965 del codice civile, è invece un contratto a prestazioni corrispettive, (nel senso che una prestazione è in funzione dell'altra), e a titolo oneroso, con il quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine ad una lite già cominciata o prevengono una lite che può insorgere tra loro.

È essenziale quindi, perché possa parlarsi di transazione, che:

1) sussista il presupposto della res dubia;

2) le parti decidano di risolvere il conflitto mediante reciproche concessioni. Va ricordato che in materia di lavoro, in particolare, l'accordo tra il lavoratore ed il datore di lavoro può qualificarsi atto di transazione esclusivamente se lo stesso contenga lo scambio di reciproche concessioni, sicché, ove manchi l'elemento dell'*aliquid datum*, *aliquid retentum*, essenziale ad integrare lo schema della transazione, questa non è configurabile (Cass. civ., sez. lav., 4 ottobre 2007 n. 20780).

Spesso, infatti, ci si trova di fronte ad atti che qualificati come transattivi in realtà vedono il datore di

lavoro accettare in pieno le rivendicazioni del lavoratore. Questa non può classificarsi come una transazione in quanto, provenendo da una sola parte, va inquadrata quale rinuncia.

Per le transazioni la forma scritta è richiesta “ad probationem” direttamente dalla legge (art.1967 codice civile).

Elemento necessario per la corretta definizione di un atto transattivo, ovvero di una rinuncia, risulta essere la libera e consapevole volontà delle parti, o della parte nel caso di negozio unilaterale.

Non configura nessuno dei due atti negoziali (transazione e rinuncia) la cd. « quietanza a saldo » nella quale il lavoratore, ricevendo una somma di denaro, pone in essere generiche dismissioni di diritti. Si tratta in questo caso di una semplice e generica dichiarazione liberatoria, nella quale il lavoratore non ha avuto l'esatta percezione dei diritti a cui intendeva rinunciare; pertanto non si realizza pertanto la fattispecie di cui all'art. 1965 del codice civile, nel senso che l'atto può essere impugnato entro i limiti di prescrizione stabiliti dal codice civile.

La quietanza a saldo sottoscritta dal lavoratore che contenga una dichiarazione di rinuncia a maggiori somme riferita, in termini generici, a una serie di titoli, di pretese in astratto ipotizzabili in relazione alla prestazione di lavoro subordinato e alla conclusione del relativo rapporto, può assumere il valore di rinuncia o di transazione che il lavoratore ha l'onere di impugnare nei termini di cui all'art. 2113 del codice civile, a condizione che risulti accertato, sulla base dell'interpretazione del documento o per il concorso di altre specifiche circostanze (desumibili aliunde), che essa sia stata rilasciata con la consapevolezza di diritti determinati e obiettivamente determinabili e con il cosciente intento di abdicarvi o di transigere sui medesimi; in difetto, enunciazioni di tal genere sono assimilabili alle clausole di stile e non sono sufficienti di per sé a comprovare l'effettiva sussistenza di una volontà dispositiva dell'interessato (Cass. 26.09.2006 n. 20867).

In particolar modo nell'ambito del diritto del lavoro, l'operatività dei premessi riferimenti soggiace all'accennata disciplina speciale in virtù della peculiarità delle reciproche posizioni di forza dei soggetti interessati e delle finalità di tutela che l'ordinamento si pone anche a prescindere dalle libere determinazioni delle parti stesse, per cui è necessario distinguere dai diritti che possono essere liberamente oggetto di rinunzie e transazioni, quelli sottratti a tale disponibilità, in maniera assoluta o relativa.

Nello specifico è possibile distinguere tra:

1. diritti totalmente indisponibili e sui quali non è possibile rinunciare o transigere;
2. diritti già acquisiti ma indisponibili in quanto garantiti da norme di legge e di contratto collettivo, soggette al regime dell'art.2113 del codice civile;
3. diritti totalmente disponibili.

Al primo gruppo appartengono quei diritti “primari” in ordine ai quali una eventuale rinuncia o

transazione sarebbe radicalmente nulla ex art.1418 codice civile (es. diritto alla tutela in materia di sicurezza sul lavoro ex art.2087, diritto al godimento del periodo di ferie; diritto al rispetto del riposo settimanale, ecc.), oltre a tutti i “diritti futuri”, cioè non ancora acquisiti (Cass. civ., sez. lav., 26 maggio 2006 n. 12561).

Al secondo gruppo appartengono quei diritti acquisiti ma sempre sottratti alla disponibilità delle parti (diritti indisponibili) in quanto derivanti da disposizione inderogabili di legge o di contratti collettivi, le cui rinunce o transazioni sono parimenti invalide. In questo caso siamo però nell’area dell’annullabilità e non della nullità, nel senso che l’impugnazione di tali rinunzie e transazioni deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della transazione o della rinuncia, se queste sono posteriori alla cessazione stessa, altrimenti l’atto di rinuncia/transazione è comunque produttivo di effetti.

Se l’atto è viziato da errore, violenza o dolo esso può essere impugnato anche dopo i 6 mesi.

Volendo riassumere si può sostenere che la rinuncia al periodo di ferie o al riposo settimanale è nulla (diritto primario indisponibile), mentre la relativa retribuzione si ritiene possa invece essere oggetto di rinuncia o transazione (Cass. 15.12.1998 n.12556).

Al terzo gruppo appartengono quei diritti pienamente disponibili, la cui gestione è svincolata dalle regole dell’art.2113 c.c.. Rientrano in questa categoria, per esempio, la rinuncia o la riduzione di un superminimo, la rinuncia all’impugnazione di un licenziamento (fra tante: Cass n. 13134 del 3 ottobre 2000).

In questi casi la pattuizione è pienamente valida e può essere invalidata solo se inficiata dai vizi del consenso: errore, violenza o dolo; in tal caso l’atto può essere sempre annullato e se si trattasse di un diritto indisponibile rientrante nella procedura dell’art.2113 del codice civile l’annullamento potrebbe essere richiesto anche se sono trascorsi 6 mesi. A dire il vero dottrina e giurisprudenza aggiungono anche le altre azioni previste dal codice civile, quali – per esempio - oltre all’azione di nullità, anche quella di risoluzione o di rescissione, in quanto l’art.2113 “non ha invero carattere generale, né tantomeno, essa è esperibile in sostituzione dei normali mezzi di impugnazione dei contratti e degli atti unilaterali, restando per ciò salve, per gli altri eventuali vizi del negozio, le ordinarie azioni di nullità, non soggette a prescrizione, e quella di annullamento con il relativo termine di prescrizione, e pertanto non pregiudicate dalla decadenza comminata dallo stesso art.2113” (Cass 16.01.1984 n. 368).

Tornando in tema di diritti disponibili va tenuto presente che se, a fronte della rinuncia a impugnare un licenziamento, il datore di lavoro vuole però anche evitare sul nascere eventuali vertenze su aspetti retributivi, erogando al lavoratore una somma onnicomprensiva a tacitazione e stralcio di lite, questa è soggetta alle regole dell'art.2113 cod. civ. I rapporti in tema di rinunce e transazioni di diritti inderogabili, cui si applica l'art. 2113, sono quelli individuati dall'art. 409 Cpc e precisamente:

- rapporti di lavoro subordinati anche con datori di lavoro non imprenditori;
- rapporti di lavoro subordinati nell'ambito di enti pubblici economici;
- rapporti di lavoro con enti pubblici purché non di competenza di un giudice diverso da quello del lavoro;
- rapporti di mezzadria, colonia, parziaria, compartecipazione, affitto a coltivatore diretto.
- rapporti di agenzia, rappresentanza commerciale e di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente a carattere personale, anche se non subordinata;

Rientrano nell'ambito dell'art. 409 C.p.c., e quindi devono ritenersi soggetti alle disposizioni dell'art.2113, anche i contratti di associazione in partecipazione ex art.2549 c.c. nei quali sia previsto un apporto di lavoro. (Cass. civ., Sez. lavoro, 27/09/1991, n. 10095 Cass. civ., Sez. II, 28/03/1990, n. 2519; Cass. civ., Sez. lavoro, 04/12/1989, n. 5329 Trib. Milano, 17/04/1989).

Nel più ristretto ambito degli accordi transattivi, è dato poi osservare transazioni di natura conservativa e quelle c.d. novative.

La transazione è “conservativa” (o semplice) quando le parti si accordano, facendosi reciproche concessioni, per apportare modifiche solo “quantitative” a una situazione già in atto e a regolare il preesistente rapporto (Cass. n. 7522/05). E' il caso, per esempio, di un lavoratore che rivendica 100 ore di straordinario non retribuite e che sottoscrive un accordo transattivo su 60 ore (sempre però di straordinario).

La transazione è, invece, “novativa” quando l'obbligazione originaria viene sostituita con una nuova.

La transazione può avere efficacia novativa quando risulti una situazione di incompatibilità tra il rapporto preesistente e quello avente causa nell'accordo transattivo, a condizione che dall'atto sorga un'obbligazione oggettivamente diversa da quella preesistente.

Quindi nella transazione novativa il contratto di transazione rappresenta l'unica fonte dei diritti e degli obblighi delle parti, essendo quest'ultimo steso e sottoscritto proprio per negare ogni eventuale collegamento con le originarie pretese sottese al rapporto di lavoro, ed è ontologicamente riconosciuto estraneo a quelle obbligazioni originarie che scaturivano dalla controversia, fonte di rivendicazione.

La natura novativa deve essere accertata nella sostanza e non solo dal nomen juris. Essa può quindi essere contestata dagli enti previdenziali (es. Inps) al fine di pretendere l'adempimento contributivo sulle somme oggetto di transazione, pretesa invece da escludersi nel caso in cui l'effetto novativo si riveli genuino, e confermata la volontà delle parti di dirimere *ab initio* la lite, senza addivenire ad alcun accertamento, né averlo ricercato, quanto al merito della controversia.

13. REGOLAMENTO INTERNO DELLE COOPERATIVE

Come è noto, l'art. 6 della l. n. 142/2001 prevede che il regolamento "sulla tipologia dei rapporti che s'intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori", sia approvato dall'assemblea e depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Il regolamento deve contenere, per i soci subordinati, le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorate in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali, e l'indicazione dei contratti collettivi applicabili ad essi, nonché contenere la disciplina a mezzo della quale gestire l'eventuale stato di crisi.

Per i soci non subordinati, invece, esso deve prevedere le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per gli stessi.

In merito alla certificazione del regolamento, la legge n. 183/2010 (art. 31, comma 15) ha abrogato il secondo comma dell'art. 83 del d.lgs. n. 276/2003, consentendo così a tutte le Commissioni di Certificazione (e non più soltanto a quelle in sede amministrativa) di certificare il regolamento interno delle cooperative.

Invero, la norma parla di certificazione dell' "*atto di deposito del regolamento interno di cooperativa*", ma è evidente che gli effetti e la funzione della certificazione non si limitano alla verifica del deposito del regolamento, né alla conformità di esso rispetto a quello approvato.

Del resto, la legge stessa chiarisce che "*la procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato*" (art. 83, comma 1, d.lgs. n. 276/2003).

Peraltro, la certificazione del regolamento presenta aspetti peculiari rispetto alle altre procedure di certificazione, poiché non si certifica un contratto di lavoro, né un contratto in cui è dedotta, anche indirettamente, una prestazione di lavoro, bensì un negozio unilaterale (come, del resto, avviene anche nel caso della certificazione delle rinunzie ai sensi dell'art. 2113 c.c.).

La certificazione, quindi, attiene al contenuto del regolamento circa le tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare con i soci lavoratori, con particolare riferimento alle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, alla organizzazione aziendale della cooperativa, ed alle mansioni svolte dai soci medesimi. Pertanto, spetterà alla commissione verificare se – in base a tali elementi – le tipologie di rapporti lavorativi previste dal regolamento siano conformi alle previsioni

legali, salva sempre la possibilità di ricorrere in giudizio contro la certificazione per “erronea qualificazione” oppure per “difformità della successiva attuazione”.

Nello specifico la previsione normativa dell'art. 6 della legge 142/2001, ma anche degli artt. 1 e 4 della stessa, ha rafforzato il ruolo del regolamento interno che diviene uno strumento fondamentale non solo per la gestione ordinaria del rapporto di lavoro, ma anche per gli indirizzi e le scelte operative che la cooperativa può mettere in atto in situazioni particolari, come nella fase di avviamento dell'attività (nota bene in questo caso il regolamento funge da attuatore di una previsione contenuta nei contratti collettivi) o nel caso di crisi della stessa, o per le politiche redistributive con lo strumento dei ristorni.

Con il regolamento interno vengono disciplinati gli inquadramenti giuridici del rapporto lavorativo con il socio nelle diverse tipologie di lavoro subordinato, parasubordinato, autonomo e quali devono essere le modalità con cui i soci devono prestare la loro attività lavorativa, in relazione all'organizzazione ed alla struttura della cooperativa ed alle qualifiche professionali in loro possesso.

Una particolare attenzione dovrà essere dedicata a quelle clausole che determinano una contrazione (preconcordata) della prestazione lavorativa dei soci in presenza di una riduzione dell'attività, sulla base della previsione contenuta nell'art.1, comma 2, lettera d) della legge 142/2001, problematica disciplinata anche nell'interpello ministeriale n.1/2013.

Rilevante è anche il richiamo ai contratti collettivi applicabili per quanto riguarda i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato ed il riferimento alle norme di legge per le tipologie di rapporto diverso da quello subordinato.

Un'altra attribuzione che viene data al regolamento interno dall'art. 6 della legge 142/2001 è la facoltà per l'assemblea dei soci di deliberare in circostanze di crisi aziendali, forme di intervento difensive contro la crisi economico-finanziaria, mirate a salvaguardare i livelli occupazionali e la possibilità eventuale di ridurre temporaneamente i trattamenti economici integrativi, che stabiliscano il divieto di distribuire gli eventuali utili durante tutta la durata del piano, ma anche la possibilità in capo ad ogni socio lavoratore di contribuire a risanare la crisi con un proprio apporto economico, in proporzione alle capacità finanziarie e alle disponibilità in loro possesso.

Appare opportuno fare un breve cenno ai ristorni, che la legge 142/2001 definisce nelle cooperative di produzione e lavoro come il “*maggior compenso per i conferimenti effettuati*”.

Nell'attribuzione dei ristorni non è corretto escludere particolari categorie di soci lavoratori, in riferimento, ad esempio, all'inquadramento contrattuale sotto il profilo lavoristico (soci lavoratori con contratto di lavoro subordinato, soci lavoratori con contratto di lavoro autonomo, soci lavoratori con contratto di collaborazione non occasionale) anche se una parte della dottrina ritiene che il legislatore voleva limitare l'attribuzione dei ristorni solo ai subordinati.

I ristorni hanno un trattamento previdenziale agevolato, infatti l'art. 3, comma 2 lettera b) della legge

142/2001 è la fonte speciale per le cooperative di produzione e lavoro, che regola i ristorni e dalla previsioni di tale norma non sono considerati reddito da lavoro dipendente e quindi risultano non imponibili ai fini previdenziali. L'assenza di contribuzione riguarda sia i contributi a carico del lavoratore, che quelli a carico del datore di lavoro.

Da un'attenta lettura della norma si deduce però che il richiamo è solo per i soci lavoratori con i quali si è instaurato un rapporto di lavoro subordinato e pertanto si ritiene che nei riguardi degli altri soci lavoratori con rapporto diverso da quello subordinato, i ristorni corrisposti siano da considerarsi come elementi imponibili ai fini previdenziali.

La commissione deve valutare che non venga superata la soglia del 30% della retribuzione nell'erogazione del ristorno in quanto vi è il rischio che tutta la somma venga recuperata a contribuzione, poiché la norma è silente nel considerare o meno questo limite come franchigia.

Si ritiene invece l'obbligo di assoggettamento del ristorno erogato come integrazione retributiva (escludendo quindi gli aumenti gratuiti del capitale sociale sottoscritto o la distribuzione gratuita di azioni o quote di partecipazione alla cooperativa), ai premi dovuti per l'assicurazione obbligatoria Inail contro gli infortuni sul lavoro.

La commissione deve altresì valutare che il socio non presta la propria attività lavorativa con alcune particolari tipologie contrattuali, quali il lavoro accessorio, il lavoro autonomo occasionale ex art.2222 c.c, prestazioni occasionali ex art. 61 , comma 2 d.lgs. n.276/2003, associazione in partecipazione. La commissione deve altresì valutare che nei riguardi del socio che presta la propria attività con un contratto subordinato a tempo determinato, quest'ultimo abbia un ragionevole periodo di durata.

Rimane invece praticabile la scelta contrattuale del lavoro a chiamata con contratto a tempo indeterminato.

14. CLAUSOLA COMPROMISSORIA

La legge n. 183/2010 (art. 31, comma 10) prevede che – nelle “*materie di cui all'art. 409 c.p.c.*”, cioè nei rapporti di lavoro subordinato e autonomo coordinato e continuativo – le parti del rapporto di lavoro subordinato possano inserire nel contratto individuale una clausola compromissoria ex art. 808 c.p.c. Mediante tale clausola, le parti devolvono una volta per tutte ad arbitri qualsiasi futura (ed eventuale) controversia nascente dal contratto, escludendo così anticipatamente il ricorso al giudice. La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata. Le Commissioni di Certificazione accertano, all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro.

LE NUOVE COMPETENZE DI CERTIFICAZIONE ED ARBITRATO

15. TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE

Il tentativo di conciliazione, a seguito delle modifiche introdotte dal “Collegato lavoro”, torna ad essere facoltativo; infatti, chi intende far valere i propri diritti nel rapporto di lavoro può adire direttamente il giudice del lavoro senza necessariamente percorrere la procedura conciliativa, prevista dall’art.410 e ss del codice di procedura civile, ed attendere i 60 giorni previsti dalla previgente normativa.

Pertanto, il preponente, prima di promuovere in giudizio una domanda relativa ad un rapporto di lavoro, può demandare la definizione della controversia alla Commissione di Certificazione, conciliazione ed arbitrato costituita presso i Consigli provinciali degli Ordini dei Consulenti del Lavoro.

La procedura conciliativa, ai sensi del comma 8, art.31 del Collegato Lavoro, è equiparata sia per i rapporti di lavoro tra privati che per quelli con la Pubblica Amministrazione; pertanto le Commissioni costituite presso i CP potranno esperire il tentativo facoltativo di conciliazione sia per i rapporti di lavoro privati che per quelli del pubblico impiego.

Pertanto, sono interessati alla procedura i rapporti previsti dall’art.409 del codice di procedura civile, ovvero:

- rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa;
- rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

Per il pubblico impiego:

- tutti i rapporti di lavoro dipendenti da Amministrazioni Pubbliche, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

Sono invece esclusi dalla procedura facoltativa

conciliativa:

- l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti.

Per agevolare il compito delle Commissioni è stata predisposta tutta la modulistica necessaria per l'espletamento dell'iter procedurale che può concludersi, in caso di conciliazione, attraverso un accordo formato dalle parti congiuntamente alla Commissione nel corso delle riunioni istituite dall'Organo conciliativo, ovvero mediante il deposito di un accordo già predisposto dalle parti e ratificato dalla Commissione. La procedura dovrebbe concludersi entro 60 giorni, anche se tale termine è ordinatorio ed è propedeutico all'accettazione della procedura da parte del convenuto che, qualora non avvenisse, libera le parti dall'adire all'autorità giudiziaria.

Si applicano i termini e modalità previsti per la conciliazione obbligatoria, agli articoli 18 e 19 del Regolamento.

L'accordo maturato nel corso degli incontri fissati dalla Commissione può avvenire mediante uno o più rinvii alla condizione che questi non siano stati strumentalmente posti in atto al solo fine di prendere tempo e senza, quindi, alcuna volontà di definire la vertenza con un'intesa.

Il deposito dell'accordo, invece, consiste nella verifica da parte della Commissione della congruità dell'accordo e la reale volontà delle parti di conciliare sull'oggetto della controversia.

Se la conciliazione, esperita ai sensi dell'art.410 del codice di procedura civile riesce, anche limitatamente ad una sola parte della domanda, viene redatto un verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione di conciliazione.

L'esecutività del verbale conciliativo deve essere richiesta dalla parte interessata e formulato con decreto dal giudice, nel caso in cui ci non fossero stati rispettati i termini dell'accordo (ad esempio il pagamento rateale del debito).

Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il novellato art. 411 c.p.c. prevede che, *“la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio.* Pertanto, la Commissione di conciliazione è obbligata a formulare, in base alle proprie conclusioni tratte dall'istruttoria dell'iter conciliativo (documentazione e quanto emerso durante le udienze) una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non fosse accettata, i termini di questa vengono riassunti nel verbale di mancato accordo, con l'indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.

16. ARBITRATO

Il comma 1 dell'art.412 codice di procedura civile, sostituito dalla legge 183/2010 prevede che:

“ In qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.”

Le parti, quindi, possono affidare la risoluzione della lite alla stessa Commissione che riceverà il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia, spogliandosi da organo meramente consultivo e rivestendo i poteri del Collegio arbitrale responsabile del lodo finale.

Il mandato, conferito alla Commissione, deve essere accettato dai membri che andranno a costituire la camera arbitrale; tale accettazione non può essere tacita, ma conferita per iscritto. Nel caso di mancata accettazione il Collegio arbitrale non si forma ed il procedimento arbitrale non ha inizio.

Si presume l'onerosità dell'iter arbitrale, a carico delle parti.

Nel conferire il mandato ai componenti la Commissione per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare due elementi fondamentali, ai sensi del comma 2 dell'art.412 c.p.c.:

- il termine per l'emanazione del lodo, che non può, comunque, superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato (qualora venisse superato detto termine, l'incarico deve intendersi revocato);
- le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Il Collegio arbitrale dovrà raccogliere - nel termine dei 60 gg. sopra citati - le prove testimoniali e tutta la documentazione prodotta dalle parti, atte a formare un procedimento che possa delineare un'opinione più chiara possibile della controversia. Durante il procedimento possono tenersi più udienze, sempre nel rispetto del termine più volte citato.

Raggiunto il lodo contrattuale, questo può essere deciso a maggioranza o all'unanimità e sarà sottoscritto ed autenticato dagli arbitri. Detto lodo ha forza di legge tra le parti, come previsto dall'art.1372 c.c. relativamente all'efficacia del contratto, e non potrà essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge. Inoltre, non potrà produrre effetti rispetto a terzi e si potrà far valere il quarto comma dell'art.2113 c.c. relativamente alle rinunzie e transazioni.

Il lodo è impugnabile ed eventualmente annullabile per i motivi previsti dall'art.808-ter codice di procedura civile, ovvero:

- a) se la convenzione con la quale è stato dato il mandato agli arbitri è invalida o gli arbitri sono andati oltre i limiti del mandato e la relativa eccezione sia stata sollevata nel corso del procedimento arbitrale;
- b) se gli arbitri non sono stati nominati nelle forme e nei modi stabiliti nella convenzione arbitrale;
- c) se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere arbitro per incapacità totale o parziale ad agire;
- d) se gli arbitri non si sono attenuti alle eventuali regole apposte dalle parti come condizione di validità del lodo;
- e) se, nel procedimento arbitrale, non è stato osservato il principio del contraddittorio.

Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale decide, in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno, comunque, dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione ha sede dell'arbitrato.

Roma,

Il
Presidente
(*Maria E. Calderone*)
Calderone

I contenuti del presente documento sono stati elaborati con l'unanimità dei componenti della Commissione