

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Note preliminari

sull'istituto della certificazione

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 lavoro assegnando a specifiche Commissioni il ruolo di valutare il corretto inquadramento contrattuale di un rapporto di lavoro scelto dalle parti.

Nel corso degli anni successivi, il legislatore ha costantemente e progressivamente ampliato le competenze ed il ruolo delle Commissioni di Certificazione valorizzandone le funzioni.

La legge 4 novembre 2010, n. 183, ha reso maggiormente vincolate la certificazione soprattutto nei confronti dell'autorità giudiziaria. Il giudice, infatti, nella qualificazione del rapporto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, non può 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. 183/2010).

La legge 10 dicembre 2014, n.183 (Jobs Act) e i successivi decreti attuativi hanno ulteriormente assegnato alle Commissioni di certificazione importanti nuove competenze.

Di seguito sono riportate tutte le ipotesi, riepilogative degli interventi delle riforme legislative, che possono essere oggetto di certificazione da parte delle commissioni.

ISTITUTO	FONTE	FUNZIONE
Contratti di lavoro in genere	Art.75 D.Lgs. n.276/2003	Certificazione, per la conformità alle disposizioni di legge, di tutti i contratti di lavoro autonomo o subordinato in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro. Nonché certificazione di singole clausole contrattuali (ad es. retribuzione, mansioni, orari, ecc.)
Contratti di appalto	Art.84 D.Lgs. n. 276/2003	Certificazione in sede di stipulazione del contratto di appalto ed in fase di attuazione del relativo programma negoziale
Contratto di rete	Art. 75 D.Lgs. n. 276/2003	Certificazione delle “regole d’ingaggio” in relazione ai rapporti di lavoro
Contratti di lavoro in genere	Art.30 Legge n.183/2010	Certificazione delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo nei contratti individuali di lavoro, di cui il giudice tiene conto nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento
Collaborazioni coordinate e continuative	Art. 2 D. Lgs n.81/2015	Certificazione dell’assenza dei requisiti di cui al comma 1 (etero organizzazione)
Stabilizzazione collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui il committente abbia intrattenuto rapporti di lavoro autonomo	Art. 54 D. Lgs n.81/2015	Sottoscrizione atti di conciliazione con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro
Mansioni del lavoratore	Articolo 2103 c.c. come sostituito dall’art. 3 D. Lgs n. 81/2015	Stipula del patto di demansionamento

ISTITUTO	FONTE	FUNZIONE
Contratto di lavoro a tempo parziale	Art. 6 D. Lgs n.81/2015	Stipula di accordi relativi alle clausole elastiche nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non le disciplini
Offerta di conciliazione per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015	Art. 6 D. Lgs n.23/2015	Conciliazione in caso di licenziamento se il lavoratore accetta l'offerta del datore di lavoro
Cooperative	Art.83 D.Lgs. n.276/2003	Certificazione dei regolamenti interni delle cooperative con riferimento alla tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori ai sensi dell'art. 6, L. 3 aprile 2001, n. 142
Clausola compromissoria	Art.31 Legge n.183/2010	Certificazione, a pena di nullità, della clausola compromissoria di cui all'art. 808 c.p.c.: le commissioni di certificazione accertano la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro (escluse quelle relative alla risoluzione del contratto di lavoro)
Sicurezza del lavoro	art. 27 D.Lgs. n. 81/2008	Certificazione degli standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera, anche in relazione agli appalti e alle tipologie di lavoro flessibile, ai fini della qualificazione delle imprese per la sicurezza di cui all'art. 27, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81
Rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ.	Art.82 D.Lgs. n. 276/2003	La certificazione delle rinunzie e transazioni a conferma della volontà abdicativa o transattiva

ISTITUTO	FONTE	FUNZIONE
		delle parti
Funzione conciliativa facoltativa	Art. 82 D.Lgs. n.276/2003	La funzione conciliativa facoltativa di cui all'art. 31, comma 13, L. 4 novembre 2010, n. 183 per le controversie relative ai rapporti di cui all'art. 409 cod. proc. civ.
Funzione conciliativa obbligatoria rapporti certificati	Art. 82 D.Lgs. n.276/2003	La funzione conciliativa obbligatoria di cui all'art. 410 cod. proc. civ. per le controversie aventi ad oggetto i contratti certificati dalla medesima Commissione, ai sensi dell'art. 80, comma 4, D. Lgs. n. 276 del 2003
Certificazione appalto negli ambienti sospetti di inquinamento o confinati	Art. 2 DPR n. 177/2011	Certificazione della presenza di personale, in percentuale non inferiore al 30 per cento della forza lavoro, con esperienza almeno triennale relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati con contratto di appalto
Convalida dimissioni o risoluzioni consensuali	Art. 26, comma 7 D.Lgs. n. 151/2015	Certificazione della volontà dei lavoratori di rassegnare le dimissioni o di sottoscrizione di atti di risoluzione consensuale. Tale certificazione perfeziona l'atto di interruzione del rapporto di lavoro in luogo della procedura on-line di cui al DM 15 dicembre 2015

La certificazione è una procedura volontaria (ad eccezione delle ipotesi di cui all'art. 2 DPR 177/2011, c.d. "ambienti confinati" per le quali è prevista l'obbligatorietà) e si conclude con la predisposizione di un atto amministrativo motivato che accoglie o rifiuta la richiesta.

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 inteso nel senso che è possibile ricorrere alla certificazione non solo nei contratti di lavoro tipizzati dal decreto, ma

anche 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.

Qualora il rapporto di lavoro, nel suo concreto svolgimento, si discosti dal programma negoziale la "qualificazione certificata" potrebbe comunque essere contestata: le parti o i terzi interessati devono proporre in primo luogo il tentativo di conciliazione presso la medesima commissione di certificazione e successivamente possono proporre ricorso giudiziario 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.

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.

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.

Schede a supporto della certificazione

Sono state predisposte delle schede a supporto della certificazione, integrate nella piattaforma informatica predisposta dal Consiglio Nazionale, utili a mettere in evidenza i punti essenziali oggetto del contratto da certificare.

Il contenuto delle schede può guidare la Commissione di Certificazione, alternativamente, in sede di presentazione dell'istanza, ovvero in sede di audizione.

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 espressa dalle parti nell'istanza, la Commissione deve dare esplicita menzione degli effetti che produce l'atto di certificazione.

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 decorrerà 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 decorrerà dal momento in cui il giudizio consente di accertare che ha avuto inizio la difformità stessa (art. 80, comma 2).

Tuttavia, solo le parti del contratto (e non anche i terzi interessati) possono impugnare la certificazione innanzi alla medesima autorità giudiziaria per vizi del consenso.

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 certificatorio 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

La legge n. 183/2010 (art. 31, comma 1) ha riscritto l'art. 410 c.p.c., ha eliminato l'istituto del tentativo obbligatorio di conciliazione quando condizione di procedibilità del 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.

Competenza Territoriale delle Commissioni

Il riferimento ai contratti di lavoro "instaurati", nel rispetto dell'articolo 76 c-ter del decreto legislativo n. 276/2003, deve essere interpretato nel senso che le aziende devono rivolgersi, alternativamente, alla Commissione costituita presso l'Ordine Provinciale nel cui ambito territoriale sia stato sottoscritto il contratto di lavoro, ovvero sia presente la sede legale o la sede di lavoro effettiva del lavoratore.

Tale interpretazione è stata recepita nel nostro regolamento e questo per coprire anche i casi nei quali la firma del contratto e il luogo di lavoro non corrispondessero al medesimo luogo.

IL CONTENUTO DELLE LINEE GUIDA E INDICAZIONI GENERALI

Le linee guida sono oggetto di aggiornamento e integrazione sulla base dei suggerimenti forniti anche dalle Commissioni medesime. In questi casi, tuttavia, la Commissione potrà avvalersi della funzione di assistenza e consulenza alle parti al fine di valutare soluzioni contrattuali alternative.

Le linee guida sono strutturate nel modo seguente:

- breve descrizione normativa della funzione espletabile dalla Commissione;
- indicazioni descrittive degli elementi con riferimento ai quali la Commissione dovrà valutare la legittimità dell'atto;
- schema riepilogativo degli elementi con riferimento ai quali la Commissione dovrà valutare la legittimità dell'atto;
- schede a supporto della certificazione.

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Collaborazioni coordinate e continuative

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2015, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro, a partire dal 25 giugno 2015 non risulta più obbligatoria l'indicazione del progetto nei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e sono stati, altresì, eliminati gli ulteriori elementi vincolanti che dovevano essere contenuti nel medesimo contratto di lavoro nel rispetto degli artt. 61-69 del D. Lgs. n. 276/2003; pertanto, nell'attuale quadro normativo, tali forme di collaborazione faranno riferimento all'art. 409 del c.p.c.

La presenza di un progetto in una co.co.co. non deve intendersi come vietata, ma non ne costituisce più elemento qualificante e non è dunque più utile alla corretta caratterizzazione della tipologia contrattuale (attualmente, dunque, non esistono regole specifiche per le co.co.co.).

A fronte della eliminazione del progetto, l'art. 2, co. 1, del D. Lgs. n. 81/2015 ha introdotto una "presunzione di subordinazione" (*...si applica la disciplina del...*) quando sono **tutti contemporaneamente presenti** i seguenti elementi:

- a) **esclusiva personalità della prestazione;**
- b) **continuità della prestazione;**
- c) **prestazione organizzata dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.**

Poiché quasi tutte le co.co.co. sono di carattere esclusivamente personale e continuativo, il terzo elemento, di cui alla lettera c), è quello che riveste maggiore importanza. Il fatto che sia stato inserito "*anche*" con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro permette di comprendere che una forma di coordinamento è consentito, ma con dei limiti. Il committente non può controllare la forma della prestazione, o meglio, entrambe le componenti della "forma" (gestione del tempo e del luogo devono essere contemporanee e non alternative perché si verifichi il rinvio alla disciplina del rapporto subordinato), ma può controllarne la "sostanza". Può cioè chiedere di verificare, ad esempio, lo stato di avanzamento di un lavoro, per disporre eventuali modifiche.

L'art. 1, comma 1, lettera a), del D.L. 101/2019, convertito con modificazioni dalla L. 128/2019, ha recato profonde modificazioni all'art. 2 comma 1 del d.lgs. 81/2015. Ha infatti sostituito il carattere "esclusivamente" personale della prestazione con quello della "prevalenza" ed ha, inoltre, eliminato il riferimento all'organizzazione, da parte del committente, "anche con riferimento ai tempi e luogo di lavoro".

Pertanto, la “presunzione di subordinazione” (...*si applica la disciplina del...*) quando sono **tutti contemporaneamente presenti** i seguenti elementi:

- a) **prevalente personalità della prestazione;**
- b) **continuità della prestazione;**
- c) **le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate dal committente.**

Sui criteri appena indicati sarà cura della Commissione, oltre alla verifica letterale del contratto, condurre adeguati accertamenti durante l'intervista alle Parti. Resta fermo che il committente potrà chiedere di verificare lo stato di avanzamento di un lavoro, atteso (e a condizione) che ciò non impatti sulle modalità organizzative che, *ex adverso*, restano di esclusivo appannaggio del prestatore.

L'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 prevede poi che la disposizione di cui al comma 1 non trovi applicazione con riferimento:

- a) *alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;*
- b) *alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;*
- c) *alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;*
- d) *alle collaborazioni rese 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 riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dal [decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36](#)*
- d-bis) *alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al [decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367](#)*
- d-ter) *alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla [legge 21 marzo 2001, n. 74](#)*

Si ricorda che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con risposta ad interpellato n. 27/2015, ha elencato gli elementi necessari a qualificare un accordo collettivo come “stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

Le parti devono indicare la contrattazione collettiva di riferimento.

Le forme di coordinamento della prestazione

È opportuno che nel contratto siano presenti le forme di coordinamento tra lavoratore e committente in merito all'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa.

Si ricorda che lo schema contrattuale e la effettiva volontà delle parti dovranno essere tali da garantire che non si rinvercano elementi di etero-direzione (pertanto risulti una reale autonomia del collaboratore) né di etero-organizzazione (il committente non imponga le modalità organizzative, i tempi ed i luoghi della prestazione).

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 – purché non sia prevista anche la determinazione dei tempi di svolgimento della prestazione – 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 • parlamentari
Lavoratori	Non può essere collaboratore: <ul style="list-style-type: none"> • una società • un soggetto che svolga la prestazione unicamente per mezzo di ausiliari, perdendosi così il requisito del "prevalentemente" personale

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

<p>Ipotesi ammesse senza riconduzione alla disciplina del lavoro subordinato</p>	<p>Le disposizioni di cui al art. 2 c. 1 D. Lgs. n. 81/2015 (riconduzione alla disciplina del lavoro subordinato) non trovano applicazione con riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; d) alle collaborazioni rese 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 riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dal decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36; d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367; d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74.
<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><u>Laddove sia stabilito il luogo della prestazione non può essere stabilito anche il tempo della stessa e viceversa.</u></p>
<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>

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

	<p>Se il contratto è a tempo determinato la durata va indicata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • espressamente oppure mediante un evento, chiaramente individuabile, al verificarsi del quale il rapporto si conclude.
<p>Svolgimento della prestazione</p>	<p>L'attività del collaboratore deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conservare autonomia, ancorché coordinabile con l'organizzazione del committente; • essere valutata e valutabile indipendentemente dal tempo di esecuzione. <p>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.</p> <p>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, salvo specifiche situazioni e condizioni legittimanti verificate dalla Commissione, alla certificazione le seguenti prestazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • commessi; • camerieri; addetti alla somministrazione di cibi e bevande al pubblico; • operai edili che svolgono attività meramente esecutive; • prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi cosiddetti <i>in bound</i>; • attività di segreteria; • addetti alla pulizia; • magazzinieri; • altre attività aventi le caratteristiche sopra evidenziate.
<p>Corrispettivo</p>	<p>Pur non essendoci specifica previsione, è opportuno che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il compenso sia ragguagliato al risultato da raggiungere, anche se può non esservi un termine finale al contratto;

SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE	
	<ul style="list-style-type: none"> • 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; • il contratto contenga i tempi di erogazione del compenso liberamente scelti dalle parti e le modalità di pagamento del compenso.
Strumenti del committente	Le parti potranno prevedere, laddove le caratteristiche dell'attività lo necessitino, 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 necessario che il contratto preveda clausole di tutela sulla sicurezza dei luoghi di lavoro anche ai collaboratori coordinati e continuativi. I lavoratori coordinati e continuativi rientrano nelle tipologie soggette agli obblighi del D.Lgs. n. 81/2008.
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 trasmettano alla Commissione, con congruo preavviso, 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.
Rinnovo del contratto	È ammesso che il medesimo committente e collaboratore possano stipulare in successione autonomi contratti di collaborazione coordinata e continuativa per la realizzazione anche della medesima attività.

SCHEDA INFORMATIVA

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA**SCHEDA INFORMATIVA**

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro datata _____, ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sottoindicate dichiarazioni¹.

Fanno presente di aver instaurato un rapporto di lavoro, con i caratteri propri della collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, con prestazione prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione.

a) Il contratto è disciplinato da un accordo collettivo nazionale stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e prevede discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore

SI' quale data di stipula

NO

b) La collaborazione è prestata nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali Si quale

NO

c) L'attività è prestata nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni

SI' quale.....

NO

d) Specificare le modalità mediante le quali in concreto il lavoratore eseguirà la prestazione oggetto del contratto

e) Chi definisce i tempi della prestazione?

f) Chi definisce il luogo della prestazione?

g) La prestazione è prevalentemente personale? *si/no*:

h) Professionalità in possesso del collaboratore (*specificare*):

i) Per lo svolgimento dell'attività dedotta in contratto è previsto l'utilizzo di mezzi/strumenti organizzati (*si/no*):

j) Se si, specificare quali e a chi essi appartengono:

k) Criteri utilizzati per la quantificazione del compenso (*specificare*):

l) Ulteriori informazioni:

¹ Art. 76, 1° co., D.P.R. n. 445/2000: "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia"

Le parti dichiarano che l'istanza di cui la presente scheda costituisce parte integrante, è richiesta anche al fine di certificare l'assenza dei requisiti di cui al comma 1 art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015.

Data e Firma leggibile

_____ li _____

Timbro e firma del committente

Firma del collaboratore

SCHEDA INFORMATIVA

CONTRATTO DI AGENZIA E RAPPRESENTANZA DI COMMERCIO**SCHEDA INFORMATIVA**

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro datata _____, ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sottoindicate dichiarazioni².

Fanno presente di voler instaurare/aver instaurato un rapporto contrattuale d'agenzia e rappresentanza di commercio secondo quanto previsto e disciplinato dall'art. 1742 e segg. del codice civile, alle seguenti condizioni:

a) Specificare le modalità mediante le quali in concreto il lavoratore eseguirà la prestazione oggetto del contratto

b) Chi definisce i tempi e i luoghi della prestazione?

c) L'agente è libero di scegliere la clientela ed i metodi di lavoro che ritiene più idonei? (si/no):

d) Per lo svolgimento dell'attività dedotta in contratto è previsto l'utilizzo di mezzi/strumenti organizzati (si/no):

e) Se sì, specificare quali e a chi essi appartengono:

f) L'incarico assegnato all'agente può essere trasmesso ad altri (si/no):

g) Se sì, specificare se è necessario o meno il consenso del preponente:

h) Il contratto è regolato dalle disposizioni degli Accordi Economici vigenti?

In caso affermativo quale?

i) Gli istanti sono consapevoli che sorge l'obbligo d'iscrizione dell'agente alla gestione speciale commercianti di cui alla L. n. 613/66, e all'ENASARCO ex L. n. 12/73, col conseguente obbligo di versamento dei contributi e dell'indennità di fine rapporto nella misura e con le modalità previste dalle vigenti norme (si/no):

j) Ulteriori informazioni:

² Art. 76, 1° co., D.P.R. n. 445/2000: "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia".

Data e Firma leggibile

_____ li _____

Timbro e firma del preponente

Firma dell'agente

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

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 secondo cui *“quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV”*.

SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA LAVORO AUTONOMO – ART. 2222 CODICE CIVILE	
Committenti e lavoratori	I committenti possono essere soggetti imprenditori e non imprenditori (sia per le attività istituzionali sia per l'eventuale attività commerciale), professionisti o cittadini privati. Il lavoratore deve essere una persona fisica e deve svolgere l'attività personalmente seppure con l'ausilio non prevalente di suoi collaboratori.
Attività ammesse	L'attività oggetto della prestazione di lavoro autonomo può riguardare sia l'attività tipica dell'azienda sia un'attività accessoria a quest'ultima. Nel contratto non devono risultare clausole che disciplinano: <ul style="list-style-type: none"> • modalità dettagliate di svolgimento dell'incarico affidato al lavoratore autonomo (sono comunque ammessi da parte del committente indirizzi di ordine generale); • l'inserimento del lavoratore autonomo nella struttura gerarchica del committente; • un assiduo e costante controllo sulle modalità di esecuzione dell'incarico affidato al lavoratore autonomo; • l'esercizio di un potere disciplinare nei confronti del lavoratore autonomo. In ogni caso deve essere verificato che non sussistano le condizioni ed i presupposti di cui all'art. 2 comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015.
Autonomia	In via generale il contratto non ha limiti di durata e non prevede il coordinamento, tipico delle co.co.co.
Corrispettivo	Non ci sono limiti alla misura del compenso pattuito dalle parti. Fermo restando il compenso complessivamente stabilito dalle stesse, è ammessa la clausola contrattuale che preveda la sua erogazione in più <i>tranche</i> .

SCHEDE INFORMATIVE

CONTRATTO DI LAVORO AUTONOMO**SCHEDA INFORMATIVA**

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro datata _____, ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sottoindicate dichiarazioni¹.

Fanno presente di voler instaurare/aver instaurato un rapporto di lavoro autonomo ex art. 2222 e ss. cod. civ., con prestazione prevalentemente personale del lavoratore e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

a) Specificare le modalità mediante le quali in concreto il lavoratore svolgerà l'opera o il servizio oggetto del contratto:

b) Attività svolta abitualmente dal lavoratore:

Indicare codice Ateco

c) Per lo svolgimento dell'attività dedotta in contratto è previsto l'utilizzo di mezzi/strumenti organizzati (si/no):

Se sì, specificare quali e a chi essi appartengono:

.....

.....

d) Per l'esecuzione dell'opera o del servizio, il lavoratore si avvale dell'ausilio di propri collaboratori?

.....

e) Chi definisce i tempi della prestazione?

f) Chi definisce i luoghi della prestazione?

g) Per lo svolgimento dell'attività oggetto del contratto, il lavoratore è iscritto, ove necessario, ad albi o ordini professionali? Se sì, indicare i riferimenti relativi all'iscrizione

.....

.....

h) Ulteriori informazioni:

Data e Firma leggibile

_____ li _____

Timbro e firma del committente

Firma del lavoratore

¹ Art. 76, 1° co., D.P.R. n. 445/2000: "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia".

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Appalto

ASPETTI GENERALI

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 illecita di mano d'opera ed in particolare della somministrazione fraudolenta di cui all'art. 38 bis d.lgs. 81/2015, introdotto con l'art. 2, comma 1-bis, del d.l. n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018, a decorrere dal 12 agosto 2018. In base all'art. 38 bis citato, ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è realizzata con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Al fine, di distinguere il contratto di appalto dalla somministrazione, va tenuto in considerazione quanto segue.

Attraverso il contratto di somministrazione si realizza un rapporto trilaterale in virtù del quale il soggetto che riceve la prestazione lavorativa richiesta nell'ambito della instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato esercita le proprie prerogative datoriali sui dipendenti, senza però assumere le responsabilità tipiche del datore di lavoro¹.

Il lavoratore, nell'assetto così determinatosi, è formalmente dipendente dell'agenzia di somministrazione di lavoro, che lo mette a disposizione del terzo soggetto, l'impresa utilizzatrice, che di fatto beneficia della prestazione lavorativa ed esercita sullo stesso i poteri direttivi e di controllo tipici del datore di lavoro che, sulla carta rimane, come premesso l'agenzia di somministrazione.

Ciò che rileva, ai fini che interessano, è la distinzione tra appalto e somministrazione. Al riguardo, il Ministero del lavoro² afferma che l'appalto e la somministrazione si differenziano per il diverso oggetto, che nell'appalto sarebbe individuato in un "fare", mentre nella somministrazione si realizzerebbe in un "dare". Il somministratore fornisce manodopera all'utilizzatore, affinché quest'ultimo la utilizzi secondo le proprie esigenze in rapporto alla propria struttura organizzativa. In base al disposto del D.lgs n. 276/2003, la prestazione di fornitura di manodopera da parte di un soggetto che non organizza il lavoro e non assume il rischio d'impresa non riguarda l'appalto, ma la somministrazione, che diventa illecita se attuata da soggetti non autorizzati.

La certificazione dell'appalto si può 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 di accertamento sul luogo per verificare le modalità in concreto del rapporto.

¹ Cfr. Somministrazione illecita: necessarie maggiori sanzioni, Approfondimento Fondazione Studi del 20.10.2016.

² Cfr. circolare n. 5 del 2011

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.

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.

L'art. 29, comma 1, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 indica espressamente quali sono gli elementi cui si deve fare riferimento per qualificare il contratto, ossia: il contratto di appalto si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione all'opera o al servizio commissionati, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per l'assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

Il raggiungimento di un risultato deve essere previsto nel contratto, in quanto realizzazione di un'opera (es. costruzione di un bene, manutenzione di un macchinario etc.)

L'esecuzione di un servizio deve pure essere previsto nel contratto e può riguardare attività continuative o periodiche (es. pulizie, mensa etc.).

Da quanto sopra si evince che i richiamati profili di differenziazione si compendiano nel fatto che attraverso il contratto di appalto una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro secondo lo schema dell'obbligazione di risultato; nel contratto di somministrazione, al contrario, l'agenzia invia in missione dei lavoratori, che svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore secondo lo schema dell'obbligazione di mezzi. Inoltre, si può affermare che nel contratto di appalto i lavoratori restano nella disponibilità della società appaltatrice, la quale ne cura la direzione ed il controllo; nella somministrazione è invece l'utilizzatore che dispone dei lavoratori, impartendo loro le direttive da eseguire³.

In via esemplificativa si possono elencare i seguenti indici rivelatori di un appalto irregolare⁴:

1. mancanza in capo all'appaltatore della qualifica di imprenditore, o meglio di un'organizzazione (tecnica ed economica) di tipo imprenditoriale e del rischio d'impresa;
2. mancanza dell'effettivo esercizio del potere direttivo da parte dell'appaltatore;
3. impiego di capitali, macchine e attrezzature fornite dall'appaltante;
4. la natura delle prestazioni svolte esula da quelle dell'appalto, afferendo a mansioni tipiche dei dipendenti del committente;
5. corrispettivo pattuito in base alle ore effettive di lavoro e non riguardo all'opera compiuta o al servizio eseguito, ovvero corresponsione della retribuzione direttamente da parte del committente.

1. Mancanza in capo all'appaltatore della qualifica di imprenditore, o meglio di un'organizzazione (tecnica ed economica) di tipo imprenditoriale e del rischio d'impresa.

La mancanza di un'organizzazione (tecnica ed economica) di tipo imprenditoriale da parte dell'appaltatore realizzerebbe una ipotesi di appalto non genuino, in quanto la volontà del committente sarebbe sostanzialmente indirizzata ad integrare il proprio personale interno,

³ Consiglio di Stato sentenza n. 1571/2018

⁴ Cass. civ., sez. lav., 7 febbraio 2017, n. 3178

dimostratosi insufficiente, con altro personale esterno, in modo da garantire il regolare svolgimento delle proprie attività. Come è stato sottolineato dal Consiglio di Stato⁵, un simile scenario sfugge alla logica tipica dell'appalto di servizi – ove l'appaltante affidi all'appaltatore lo svolgimento di prestazioni connesse ad un preciso risultato, finalizzate alla realizzazione di un opus dotato di consistenza autonoma - e manifesta affinità, piuttosto, con lo schema tipico della “somministrazione di lavoro” a tempo determinato, che si caratterizza per la ricerca di lavoratori da utilizzare per i generici scopi del committente, in chiave d'integrazione del personale già presente in organico. L'appaltatore deve sopportare il c.d. rischio d'impresa. A tal fine, in via preliminare dovrà accertarsi se:

- sussista l'esercizio abituale di un'attività imprenditoriale;
- sia presente lo svolgimento di una comprovata attività produttiva;
- esista la pluricomittenza;
- sussista l'esercizio dei poteri di eterodirezione sui lavoratori da parte dell'appaltatore;
- sia presente un comprovato livello di specializzazione e conoscenza del settore⁶.

Inoltre, sempre al fine di verificare la sussistenza del rischio d'impresa in capo all'appaltatore, la Commissione deve accertare che dal contratto risulti che l'appaltatore stesso sia 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.

2. Mancanza dell'effettivo esercizio del potere direttivo da parte dell'appaltatore.

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.

Secondo il Ministero del lavoro, l'interposizione illecita di manodopera sussiste tutte le volte in cui l'appaltatore metta a disposizione del committente una mera prestazione lavorativa, riservandosi i compiti di gestione amministrativa del rapporto di lavoro, ma senza un effettivo esercizio dei poteri direttivi nei confronti dei lavoratori e senza una concreta organizzazione della prestazione lavorativa che risulti finalizzata ad un risultato produttivo autonomo» (Cfr. Ministero del Lavoro, nota 22 ottobre 2009, n. 77).

Si ha, dunque, un fittizio contratto di appalto (cd. "appalto di manodopera"), che maschera una interposizione illecita di manodopera, quando lo pseudo-appaltatore si limita a mettere a disposizione dello pseudo-committente le mere prestazioni lavorative dei propri dipendenti, che finiscono per essere alle dipendenze effettive di quest'ultimo, il quale detta loro le direttive sul lavoro, esercitando su di essi i tipici poteri datoriali. Legittima, invece, sarebbe la fattispecie in cui il personale dell'appaltatore fosse munito di un know-how specifico, ovvero di un patrimonio di conoscenze e di pratiche di uso non comune, quindi di un quid pluris rispetto alla mera capacità professionale dei lavoratori già impiegati presso il committente, tale da far emergere un apporto qualitativo specifico riconducibile all'appalto di servizio⁷.

⁵ Vedi nota 8

⁶ Cfr. art. 26, comma 1, lett. a), D.Lgs. 81/2008: il committente verifica l'idoneità tecnico-professionale dell'appaltatore in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto

⁷ Vedi nota 8

Si può, pertanto, asserire che la differenza tra un appalto di servizi genuino e una somministrazione di manodopera illecita sia determinata dal fatto che l'organizzazione e le direttive del lavoro provengano e/ o siano riconducibili al personale della società appaltante, essendo in tale caso integrata la fattispecie dell'illecita interposizione nella prestazione lavorativa.

Giova, ulteriormente, precisare che non è sufficiente a far configurare un appalto fraudolento la circostanza che il personale dell'appaltante impartisca disposizioni agli ausiliari dell'appaltatore, dovendosi, piuttosto, verificare se tali direttive siano inerenti a concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative oppure si riferiscano solo al risultato di tali prestazioni, che in sé, può formare genuino oggetto del contratto di appalto (Cass., pen., 27 gennaio 2015, n. 18667).

3. Impiego di capitali, macchine e attrezzature fornite dall'appaltante.

Il solo utilizzo di strumenti di proprietà del committente, ovvero dell'appaltatore da parte dei dipendenti del subappaltatore, non costituisce di per sé elemento decisivo per la qualificazione della fattispecie in termini di appalto non genuino, attesa la necessità di verificare tutte le circostanze concrete dell'appalto e segnatamente la natura e le caratteristiche dell'opera o del servizio dedotti nel contratto, di modo che, nel caso concreto, potrà ritenersi compatibile con un appalto genuino anche un'ipotesi in cui i mezzi materiali siano forniti dal soggetto che riceve il servizio, purché la responsabilità del loro utilizzo rimanga totalmente in capo all'appaltatore e purché attraverso la fornitura di tali mezzi non sia invertito il rischio di impresa, che deve in ogni caso gravare sull'appaltatore stesso (cfr. Ministero del Lavoro, circolare 11 febbraio 2011, n. 5)⁸.

L'orientamento è in linea con il *decisum* della Corte nomofilattica e la Giurisprudenza amministrativa. Infatti, è stato affermato che *i mezzi materiali possono essere perciò forniti anche dal soggetto che riceve il servizio, purché la responsabilità del loro utilizzo rimanga in capo all'appaltatore e purché attraverso la fornitura di tali mezzi non sia invertito il rischio di impresa, che deve in ogni caso gravare sull'appaltatore* (Cass. 27164/2008 – T.A.R. Brescia, (Lombardia) sez. I, 13/11/2008, n.1627).

Lo stesso Ministero del Lavoro (interpello n° 77/2009) in termini più ancora più chiari, ove ve ne fosse la necessità, ha precisato che ***“il solo utilizzo di strumenti di proprietà del committente non costituisce di per sé elemento decisivo per la qualificazione del rapporto in termini di appalto non genuino”***. Parimenti, la Corte di Appello di Genova, sentenza n° 199 del 18 aprile 2019, ha statuito che ***si configura un appalto genuino anche in caso di utilizzo di strumenti di proprietà del committente, nonché di disposizioni impartite dall'appaltante agli ausiliari dell'appaltatore, purché quest'ultimo eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori organizzati, così integrando il requisito dell'organizzazione dei mezzi necessari per eseguire l'appalto, previsto dall'art. 29 comma 1 del d.lgs. 276/2003.***

Ed ancora, per mero tuziorismo, la Cassazione sentenza n° 30694/2018, la S.C. ha ritenuto genuino un appalto ***caratterizzato da una bassa intensità organizzativa, con strumenti e macchine forniti***

⁸ Ciò può avvenire nei dei c.d. appalti labour intensive, laddove può mancare l'apporto di mezzi e dotazioni strumentali da parte dell'appaltatore (es. sviluppo software aziendale, costituzione di archivio informatico, pulizie condominiali, ecc.); ebbene in questi casi «elemento sufficiente perché possa configurarsi un appalto genuino è, insieme all'assunzione del rischio d'impresa, l'organizzazione dei mezzi da parte dell'appaltatore, la quale, in relazione agli appalti labour intensive, è suscettibile di concretarsi nel solo esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori. Ne consegue che, l'utilizzo di strumenti di proprietà del committente, non costituisce, di per sé, elemento decisivo per la qualificazione del rapporto in termini di appalto o interposizione vietata» (Trib. Milano 5 maggio 2010). In base all'art. 50 D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 i servizi ad alta intensità di manodopera (c.d. labour intensive) sono quelli nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50 per cento dell'importo totale del contratto.

dall'appaltante precisando che, in tale caso, non costituiscono il mezzo attraverso il quale il servizio viene reso, ma, piuttosto, l'oggetto sul quale l'attività appaltata si esercita, sì da risultare predominante la mera organizzazione dei dipendenti.

4. La natura delle prestazioni svolte esula da quelle dell'appalto, afferendo a mansioni tipiche dei dipendenti del committente.

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.

Inoltre, 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 del soggetto appaltante, 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.

5. Corrispettivo pattuito in base alle ore effettive di lavoro e non riguardo all'opera compiuta o al servizio eseguito, ovvero corresponsione della retribuzione direttamente da parte del committente.

La Commissione deve accertare le modalità del corrispettivo pattuito ovvero, in particolare, se questo è commisurato al raggiungimento del servizio o dell'opera oggetto del contratto di appalto e se, i lavoratori cui sono addetti, fossero retribuiti dall'appaltante. In tal caso si realizzerebbe una palese interposizione illecita di manodopera.

Quindi, al fine di verificare la genuinità di un appalto occorre accertare:

- quale sia l'attività concretamente svolta dai dipendenti dell'appaltatore presso il committente;
- se tale attività sia svolta ed organizzata dal committente medesimo;
- se il committente sia proprietario delle attrezzature necessarie per l'effettuazione del servizio o dell'opera;
- se il committente nella dinamica contrattuale si limiti a richiedere all'appaltatore solo un certo numero di ore lavoro mensili, in base alle specifiche esigenze di ogni periodo, con indicazione dei turni orari, limitandosi l'appaltatrice ad abbinare le persone a tali ruoli;
- se il personale dell'appaltatore svolga le stesse identiche mansioni svolte dai dipendenti del committente, inserito stabilmente a tutti gli effetti nel ciclo produttivo di quest'ultimo.

Da ultimo, corre l'obbligo di sottolineare che, ai sensi dell'art. 26, comma 1, D.lgs 81/2008, il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché

nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo:

- a) verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:
- 1) acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;
 - 2) acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'articolo 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

La solidarietà negli appalti

L'ordinamento prevede, al riguardo, due norme distinte.

1) Secondo l'articolo 1676 cod. civ. *“coloro che alle dipendenze dell'appaltatore hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto loro è dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono a domanda.”* L'azione è esercitabile da qualsiasi lavoratore dipendente dell'appaltatore, ma non dai lavoratori autonomi o da coloro che abbiano collaborato comunque nella veste di lavoratori autonomi.

La tutela codicistica trovava e trova, tuttavia, un importante limite nell'applicazione del regime di responsabilità solidale gravante sul committente e consistente nella necessità, ai fini di applicabilità della norma, di una effettiva esistenza e concorrenza del debito (ancora presente al momento della domanda) tra il committente e l'appaltatore.

Va, inoltre, segnalato che l'articolo 1676 c.c. riguarda esclusivamente il debito retributivo, nell'ammontare del debito tra lo stesso committente e l'appaltatore – datore di lavoro, e non già altri debiti, quali a titolo esemplificativo gli eventuali debiti contributivi.

Giova, infine, osservare che l'art. 1676 c.c., a differenza delle norme di più recente previsione, si applica, indistintamente, agli appalti privati e pubblici e mira a costituire un regime di solidarietà tra il committente ed i prestatori di lavoro dell'appaltatore riguardanti sia rapporti di appalto c.d. diretto, sia rapporti di subappalto. In particolare, in tal senso, la giurisprudenza è chiara nel prevedere una estensione della solidarietà anche nei confronti di lavoratori assunti da (eventuali) subappaltatori interessati nella catena del subappalto.

2) Secondo l'art. 29, comma 2, D.lgs., 276/2003, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, 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'inadempimento⁹. Il committente che ha eseguito il pagamento è

⁹ Con d.l. 17 marzo 2017, n. 25 è stata prevista la soppressione del 2°, 3° e 4° periodo dell'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003 – inerenti al beneficio della preventiva escussione, introdotto dal d.l. n. 5 del 2012, conv. l. n. 35 del 2012 e, successivamente, modificato dall'art. 4, comma 31, lett. a) e b) l. n. 92 del 2012 – che, sino all'entrata in vigore del d.l. 17 marzo 2017, n. 25 stesso, così disponeva: *“Il committente imprenditore o datore di lavoro è*

tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del DPR 600/73 e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

Secondo il Tribunale di Roma, sent. del 11 marzo 2014, solo il deposito del ricorso giudiziario è atto idoneo ad impedire il compimento della decadenza, mentre sarebbero irrilevanti le richieste di pagamento stragiudiziali rivolte al committente.

A parere del Ministero del lavoro (cfr. circ. n. 5/2011 e n. 35/2013) la disciplina in questione:

- trova applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo (cfr. dall'art. 9, comma 1, del D.L. n. 76/2013);
- non trova applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle PP.AA. di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, rispetto alle quali continuano tuttavia ad applicarsi sia la disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 163/2006 che nell'art. 1676 c.c..

Sul punto, il Ministero del Lavoro, con la circ. n. 35/2013 ha precisato che la disposizione è volta a tutelare i lavoratori verso i quali gli obblighi previdenziali e assicurativi sono prevalentemente assolti dal datore di lavoro/committente, lasciando intendere che il riferimento ai "lavoratori con contratto di lavoro autonomo" sia limitato sostanzialmente ai collaboratori coordinati e continuativi e non anche a quei lavoratori autonomi che sono tenuti in via esclusiva all'assolvimento dei relativi oneri. Una diversa interpretazione porterebbe sostanzialmente ad una coincidenza tra trasgressore e soggetto tutelato dalla solidarietà, ampliando ingiustificatamente le effettive responsabilità del committente, con evidenti distonie sul piano delle finalità proprie dell'istituto.

Una particolare attenzione sotto il profilo della solidarietà in materia di salute e sicurezza dovrà essere data anche alle disposizioni dell'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e, tra gli altri, al comma 5, il quale precisa che nei singoli contratti di subappalto e di appalto devono essere specificamente indicati, a pena di nullità ai sensi dell'art. 1418 c.c., i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni. La Commissione dovrà pertanto riscontrare, nel contratto di appalto, l'adempimento alla disposizione richiamata.

Si ricorda che il d.l. 17 marzo 2017, n. 25 ha, escluso la possibilità per i contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative di prevedere metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, alternativi rispetto alla previsione di una responsabilità solidale del committente.

Per ogni ulteriore approfondimento in materia di appalto si rinvia alla circolare n. 5/2011 del Ministero del Lavoro.

Appalti in ambienti sospetti di inquinamento o confinanti

Un particolare rilievo dovrà essere dato dalla Commissione di Certificazione agli "appalti in ambienti sospetti di inquinamento o confinanti" la cui materia è regolamentata dal DPR n. 177/2011.

convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori".

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del DPR n. 177/2011, qualsiasi attività lavorativa nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati può essere svolta unicamente da imprese o lavoratori autonomi qualificati in ragione del possesso dei seguenti requisiti:

- a) integrale applicazione delle vigenti disposizioni in materia di valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria e misure di gestione delle emergenze;
- b) integrale e vincolante applicazione anche del comma 2 dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008, nel caso di imprese familiari e lavoratori autonomi;
- c) presenza di personale, in percentuale non inferiore al 30 per cento della forza lavoro, con esperienza almeno triennale relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero anche con altre tipologie contrattuali o di appalto, a condizione, in questa seconda ipotesi, che i relativi contratti siano stati preventivamente certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.Lgs. n. 276/2003. Tale esperienza deve essere necessariamente in possesso dei lavoratori che svolgono le funzioni di preposto;
- d) avvenuta effettuazione di attività di informazione e formazione di tutto il personale, ivi compreso il datore di lavoro ove impiegato per attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, specificamente mirato alla conoscenza dei fattori di rischio propri di tali attività, oggetto di verifica di apprendimento e aggiornamento;
- e) possesso di dispositivi di protezione individuale, strumentazione e attrezzature di lavoro idonei alla prevenzione dei rischi propri delle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati e avvenuta effettuazione di attività di addestramento all'uso corretto di tali dispositivi, strumentazione e attrezzature, coerentemente con le previsioni di cui agli artt. 66 e 121 e all'allegato IV, punto 3, del D.Lgs. n. 81/2008;
- f) avvenuta effettuazione di attività di addestramento di tutto il personale impiegato per le attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, ivi compreso il datore di lavoro, relativamente all'applicazione di procedure di sicurezza coerenti con le previsioni di cui agli artt. 66 e 121 e all'allegato IV, punto 3, del D.Lgs. n. 81/2008;
- g) rispetto delle vigenti previsioni, ove applicabili, in materia di Documento unico di regolarità contributiva;
- h) integrale applicazione della parte economica e normativa della contrattazione collettiva di settore, compreso il versamento della contribuzione all'eventuale ente bilaterale di riferimento, ove la prestazione sia di tipo retributivo, con riferimento ai contratti e accordi collettivi di settore sottoscritti da organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In via ulteriore si osserva che, per quanto previsto dall'art. 2, comma 2, del DPR n. 177/2011, in relazione alle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati non è ammesso il ricorso a subappalti, se non autorizzati espressamente dal datore di lavoro committente e certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.Lgs. n. 276/2003.

Le disposizioni del DPR n. 177/2011 si applicano anche nei confronti delle imprese o dei lavoratori autonomi ai quali le lavorazioni vengano subappaltate.

D'interesse in materia, si riscontra la nota del Ministero del Lavoro, 27 giugno 2013, prot. n. 37/11649.

**SCHEMA RIEPILOGATIVO E LINEE GUIDA
APPALTO**

<p>Appalto: organizzazione dei mezzi necessari</p>	<p>La commissione deve verificare che l'appaltatore sia dotato di 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. L'utilizzo di capitali, attrezzature o macchine del committente non determina automaticamente la qualificazione del rapporto come somministrazione. Il potere organizzativo e direttivo deve essere esercitato dall'appaltatore, ai fini del coordinamento il committente si deve relazionare con appaltatore o suo referente. Le mansioni svolte dai dipendenti dell'appaltatore devono essere funzionali esclusivamente alla realizzazione dell'opera o del servizio dedotto in contratto.</p> <p>A tale fine occorre verificare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • quale sia l'attività concretamente svolta dai dipendenti dell'appaltatore presso il committente; • se tale attività sia svolta ed organizzata dal committente medesimo; • se il committente sia proprietario delle attrezzature necessarie per l'effettuazione del servizio o dell'opera; • se il committente nella dinamica contrattuale si limiti a richiedere all'appaltatore solo un certo numero di ore lavoro mensili, in base alle specifiche esigenze di ogni periodo, con indicazione dei turni orari, limitandosi l'appaltatrice ad abbinare le persone a tali ruoli (indice di non genuinità); • se il personale dell'appaltatore svolga le stesse identiche mansioni svolte dai dipendenti del committente, inserito stabilmente a tutti gli effetti nel ciclo produttivo di quest'ultimo (indice di non genuinità). • potrà ritenersi compatibile con un appalto genuino anche un'ipotesi in cui i mezzi materiali siano forniti dal soggetto che riceve il servizio, purché la responsabilità del loro utilizzo rimanga totalmente in capo all'appaltatore e purché attraverso la fornitura di tali mezzi non sia invertito il rischio di impresa, che deve in ogni caso gravare sull'appaltatore stesso. • <p>Nell'indagine la Commissione potrà anche sentire i lavoratori utilizzati nell'appalto.</p>
<p>Appalto: gestione a proprio rischio</p>	<p>La Commissione deve accertare che dal contratto risulti che l'appaltatore è esposto ad eventuale risultato negativo dell'attività qualora l'opera o il servizio non siano portati a compimento.</p> <p>Occorre verificare se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sussista l'esercizio abituale di un'attività imprenditoriale; sia presente lo svolgimento di una comprovata attività produttiva; • esista la pluricomittenza;

SCHEMA RIEPILOGATIVO E LINEE GUIDA APPALTO	
	<ul style="list-style-type: none"> • sussista l'esercizio dei poteri di eterodirezione sui lavoratori da parte dell'appaltatore; • sia presente un comprovato livello di specializzazione e conoscenza del settore. <p>Nell'indagine la Commissione potrà anche sentire i lavoratori utilizzati nell'appalto.</p>
Appalto: indicazione nel contratto dei dati richiesti dal comma 5, art. 26 del D.Lgs. 81/2015 .	La Commissione deve accertare se nel contratto (di appalto o subappalto) siano indicati, a pena di nullità ex art. 1418 CC, i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni.
Solidarietà negli appalti	<p>In caso di opere o servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore nonché con ciascuno dei subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione del contratto di appalto a corrispondere le quote retributive (compreso TFR), compensi lavoro autonomo nonché contributi previdenziali e premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione dell'appalto.</p> <p>Si ricorda che il d.l. 17 marzo 2017, n. 25 ha, escluso la possibilità per i contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative di prevedere metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, alternativi rispetto alla previsione di una responsabilità solidale del committente.</p>
Appalti in ambienti confinati	<p>In caso di appalti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati la Commissione ricorderà che qualsiasi attività può essere svolta unicamente da imprese o lavoratori autonomi qualificati in ragione dei requisiti previsti da art. 2 c, 1 DPR 177/2011.</p> <p>Si ricorda che, per quanto previsto dall'art. 2, comma 2, del DPR n. 177/2011, in relazione alle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati non è ammesso il ricorso a subappalti, se non autorizzati espressamente dal datore di lavoro committente e certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.Lgs. n. 276/2003.</p> <p>Le disposizioni del DPR n. 177/2011 si applicano anche nei confronti delle imprese o dei lavoratori autonomi ai quali le lavorazioni vengano subappaltate.</p>

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Contratto di rete

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Apprendistato

La disciplina contenuta all'articolo 41 del d.lgs. n. 81/2015 dispone che l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni. Pertanto, l'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, atteso che, oltre al classico sinallagma caratterizzato dallo scambio "lavoro-retribuzione", si aggiunge l'ulteriore obbligazione, a carico di entrambe le parti, rappresentata dalla "formazione"; infatti, il datore ha l'obbligo di impartirla (e di consentirne la erogazione), mentre il lavoratore è obbligato a riceverla. La formazione di base-trasversale è di norma erogata dalle Regioni.

Per questo motivo, il rapporto di apprendistato è un "contratto a causa mista". Stante la inscindibile presenza della componente formativa, il contratto in questione ha riguardato sempre i lavoratori più giovani di età, donde la sua naturale attitudine a rappresentare uno strumento di ingresso privilegiato nel mondo del lavoro per gli stessi.

La compresenza di entrambe le suddette componenti (lavoro e formazione) determina che lo stesso abbia una regolamentazione particolare (sia a livello normativo che contributivo/assicurativo) rispetto agli altri (normali) contratti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.

4.1 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.

La suddetta verifica deve riguardare non soltanto la conformità delle condizioni economico-normative del contratto alle previsioni di legge e di contratto collettivo, ma va estesa al piano formativo individuale che, ancorché esplicitato in forma sintetica, costituisce un elemento

essenziale del contratto stesso.

Il predetto piano formativo deve contenere la formazione, declinata sia in termini di ore che di contenuti, che il datore di lavoro è tenuto ad erogare e dalla cui inosservanza possono scaturire le sanzioni contenute nell'art. 47 del decreto delegato 81/2015. Lo stesso, inoltre, può essere definito dalle parti anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva e dagli enti bilaterali di cui all'art. 2, comma 1, lettera h) del decreto legislativo 276/2003.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE D.LGS. 81/2015

Il contratto *de quo* è disciplinato dall'art. 44 del D. Lgs. n. 81/2015. Per definizione esso è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. 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; quest'ultima stabilita quanto alla sua durata dagli accordi interconfederali o dai CCNL, fermo restando –in ogni caso- che non può superare i 3 anni ovvero i 5 nel settore artigianato. La predetta qualificazione è determinata dalle parti in base ai profili o qualificazioni professionali previsti dal CCNL applicato dal datore ovvero quello relativo al settore più prossimo nel caso il contratto applicato non lo abbia disciplinato (*cf.* il già richiamato interpello n° 4 del 5 febbraio 2013 del Ministero del Lavoro).

Datori di lavoro e limiti numerici

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dai **datori di lavoro privati** 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:

- a) per i **datori di lavoro con almeno dieci dipendenti** un numero massimo di **tre apprendisti ogni due lavoratori qualificati**;
- b) per i **datori di lavoro con un numero di dipendenti inferiore a dieci, un apprendista per ogni dipendente specializzato e qualificato** in servizio. Si deve ritenere, stante l'assenza di specifica indicazione di legge, 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; è necessario, pertanto, che il personale specializzato e

qualificato sia presente in numero sufficiente da garantire il trasferimento delle competenze all'apprendista. 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. Va, dunque, considerata la forza strutturale, la cui verifica va fatta in un congruo periodo precedente la stipula del contratto (determinato, per analogia, in sei mesi, ovvero il minore in caso di neo-costituzione);

- c) **in ogni caso**, possono essere assunti **fino a 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;
- d) per le **imprese artigiane** valgono i **limiti numerici di cui all'art. 4 della legge 443/1985**, 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)

È opportuno precisare che il numero massimo di apprendisti da assumere va verificato tenendo conto anche delle “assunzioni indirette”, ovvero quelle realizzate per il tramite delle agenzie di somministrazione.

Clausola di stabilizzazione

La stipula di un contratto di apprendistato è subordinata al rispetto di una ulteriore condizione, quella c.d. della “stabilizzazione dei pregressi rapporti di apprendistato”: è necessario, cioè, che il datore di lavoro abbia, in un determinato arco temporale precedente la nuova assunzione in apprendistato, mantenuto in essere un certo numero di apprendisti alla scadenza del periodo formativo. L'arco temporale di osservazione ed il numero di stabilizzati possono essere stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Per i soli datori di lavoro che occupano (al momento della stipula del nuovo contratto di apprendistato) almeno 50 dipendenti si applica la stabilizzazione legale. Infatti, l'art. 42 comma 8 del D. Lgs. n. 81/2015 prevede che: *“esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa”*.

In ogni caso, pur se non rispettata la percentuale di cui sopra, sarà possibile effettuare una sola assunzione con il contratto di apprendistato professionalizzante. Gli eventuali assunti in sovrannumero rispetto alla “stabilizzazione legale” (ferma una sola assunzione) saranno considerati come ordinari lavoratori a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto.

In sede di certificazione, quindi, sarà necessario verificare la predetta circostanza e ciò anche ai fini del ruolo di consulenza ed assistenza che l'art. 81 del decreto delegato 276/2003 affida alle Commissioni di certificazione.

Per completezza, si precisa che il Ministero del Lavoro con interpello n° 5 del 5 febbraio 2013 ha stabilito che gli oneri di stabilizzazioni non sono applicabili nell'ambito delle attività stagionali. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, infatti, l'art. 44 comma 5 afferma (analoga previsione era contenuta nella precedente disposizione normativa il D. Lgs. n. 167/2011) la possibilità, ad opera della contrattazione collettiva, di prevedere forme di apprendistato anche a tempo determinato.

In tema di limiti, non si può sottacere come la persona che riveste la qualifica di tutor nella formazione dell'apprendista dovrà possedere i requisiti minimi indicati dalla contrattazione collettiva per ricoprire tale peculiare ruolo.

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. 226/2005. Il limite di età massima va inteso come 30 anni non compiuti, cioè 29 anni e 364 giorni.

Una particolare specie del contratto di apprendistato professionalizzante è quella prevista per i

lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Attesa la precipua finalità di questa particolare fattispecie, il Legislatore non ha indicato specifici limiti massimi di età privilegiando, in tal modo, la possibilità di prevedere la qualificazione o riqualificazione professionale del lavoratore, espulso dal mercato del lavoro, tramite proprio il contratto di apprendistato.

Attesa la finalità, per tale fattispecie, non si tiene conto dei predetti limiti di età.

Inoltre, per i suddetti lavoratori non opererà la previsione di cui all'art. 42, comma 4, del decreto 81/2015 ovvero la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 2118 del c.c., dovendosi –*ex adverso*– sempre osservare le disposizioni in materia di licenziamenti individuali.

Inoltre, per i soli lavoratori beneficiari di un trattamento di mobilità troveranno applicazione, in deroga al regime di contribuzione degli apprendisti, quello proprio dei lavoratori in mobilità (art. 25, comma 9, e art. 8, comma 4, della legge 223/91) – donde, al fine di poter usufruire delle predette agevolazioni, si rende necessario 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).

Eventuali esperienze pregresse o rapporti precedenti di apprendistato potranno essere valorizzate dal CCNL di riferimento ed assumere rilevanza ai fini della durata.

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 richiamate 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 o 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 portato dal legislatore del 2012 a 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.

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 (*cf.* interpello n° 8 del 2 febbraio 2007).

Contratto

Il contratto di apprendistato, per il quale la legge prevede la forma scritta ai fini della prova, 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", ancorché in forma sintetica.

In esso devono essere indicati, in base al bilancio delle competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione professionale e quella base-trasversale, se prevista dal CCNL ed in via subordinata rispetto alla offerta pubblica. Il predetto piano sarà 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. 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 obbligazione, 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.

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:

- a) nell'addestramento pratico in azienda (c.d. "formazione professionalizzante"): è la formazione che deve svolgersi sotto la esclusiva responsabilità del datore di lavoro e la cui mancanza espone il datore alle conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 47 del decreto 81/2015. I contenuti, la durata e le modalità di erogazione e svolgimento di tale formazione sono declinati dal CCNL ed esplicitati nel piano formativo individuale. 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;
- b) nella formazione base-trasversale (c.d. "formazione formale"), che deve essere resa disponibile dalle Regioni ovvero dalle Province autonome di Trento e Bolzano entro 45 giorni dal ricevimento della comunicazione di assunzione da parte del datore di lavoro. La formazione formale non potrà essere superiore alle 120 ore per la durata del periodo di apprendistato.

E' opportuno verificare, soprattutto qualora la certificazione sia richiesta in costanza di rapporto, che il datore di lavoro abbia tenuto debitamente conto anche della formazione base-trasversale. Suddetta ultima formazione, come già precisato, è sotto l'egida delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano che, entro 45 giorni dal ricevimento della comunicazione di assunzione, sono tenute ad indicare le modalità di svolgimento e di erogazione della stessa.

Tuttavia, qualora la formazione pubblica (base-trasversale) non sia stata formalmente offerta nel suddetto termine ed il contratto collettivo applicabile alla fattispecie ne preveda, ancorché in via cedevole, la erogazione, il datore sarà tenuto ad erogarla (art. 47 comma 5). Pertanto, è opportuno inserire tale evidenza nel piano formativo/contratto di apprendistato.

Deve essere garantita la presenza di un “*tutore*” o referente aziendale. Per tale figura, nel silenzio della Legge, si dovrà fare riferimento alle previsioni del CCNL ovvero, in subordine, deve ritenersi applicabile la disciplina dettata in materia di *tutor* e contenuta nel D.M. 28 febbraio 2000 n° 22:

- 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.

E’ necessario che il contratto preveda le modalità di registrazione della formazione svolta all’interno dell’azienda (c.d. “libretto formativo del cittadino”). Tuttavia, come più volte ribadito e precisato dal Ministero del Lavoro, è sufficiente - fino alla emanazione del citato libretto formativo - che la formazione sia documentata con qualsivoglia modalità.

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 retribuzione dell’apprendista è fissata dal CCNL di riferimento e dovrà tener conto dei seguenti due principi legali (*cf.* art. 42, comma 5):

- a) 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;
- b) in alternativa, la contrattazione collettiva potrà stabilire la retribuzione dell’apprendista in misura percentuale e proporzionata all’anzianità di servizio.

In ogni caso, la retribuzione non potrà mai essere determinata a cottimo.

Deve, al contrario, ritenersi compatibile con l’apprendistato il riconoscimento di somme aggiuntive incentivanti, sia di carattere collettivo che individuale.

SCHEMA RIEPILOGATIVO
LINEE GUIDA CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Presupposti normativi	Esistenza di una disciplina contrattuale collettiva di categoria od interconfederale che regolamenti i contenuti del contratto (durata, retribuzione, livelli di inquadramento, ecc.). Se il CCNL applicato dal datore non prevede l'apprendistato, si potrà far riferimento alla contrattazione collettiva più prossima alla categoria datoriale (interpello Ministero del Lavoro n° 4/2013)
Limiti numerici ed organico aziendale	<ul style="list-style-type: none"> • Devono essere rispettati i limiti numerici legali per l'assunzione di apprendisti (considerare anche assunzioni tramite somministrazione): <ul style="list-style-type: none"> - datori fino a 9 dipendenti: 1-1; - datori da 10 dipendenti: 3-2; - in ogni caso: 3 apprendisti; - imprese artigiane: vedi art. 4 L. 443/85 (cfr. sezione limiti del testo); • devono essere rispettate le clausole di stabilizzazione: <ul style="list-style-type: none"> - previste da CCNL; - legale: datori con almeno 50 dipendenti: 20% degli apprendistati scaduti nei 36 mesi precedenti l'assunzione del nuovo apprendista; - in ogni caso, almeno 1 assunzione; - nelle attività stagionali non devono essere rispettate le clausole di stabilizzazione.
L'età	<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 del decreto legislativo n. 226/2005; • senza limiti di età per i lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità o di disoccupazione. <p>In generale l'apprendistato professionalizzante è precluso ai lavoratori minorenni, per i quali rimane applicabile, come unico strumento formativo, l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale.</p>
Esperienze pregresse	<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.

SCHEMA RIEPILOGATIVO
LINEE GUIDA CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

	<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.
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • rispetto del limite minimo di durata di sei mesi; • 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; • eventuali esperienze pregresse o rapporti precedenti di apprendistato potranno essere valorizzate dal CCNL di riferimento ed assumere rilevanza ai fini della durata.
Elementi del contratto	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto da parte del datore di lavoro del CCNL applicato; • inquadramento dell'apprendista non inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante e in ogni caso in conformità alle disposizioni contenute nel CCNL applicato; • 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; • trattamento economico dell'apprendista, corrispondente ad un inquadramento fino a due livelli inferiore rispetto a quello della qualifica da conseguire ovvero, in subordine, stabilito in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio, determinato senza alcun riferimento a tariffe di cottimo.
Formazione	<p>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 professionalizzante dell'apprendista e la ripartizione fra formazione interna o esterna). 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.</p>

SCHEDA INFORMATIVA

CONTRATTO DI APPRENDISTATO**SCHEDA INFORMATIVA**

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro datata _____ ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sotto indicate dichiarazioni¹.

Fanno presente di voler instaurare/aver instaurato un rapporto di lavoro subordinato con contratto di apprendistato ai sensi del D. Lgs n. 81/2015, e successive modificazioni ed integrazioni, nel rispetto delle vigenti leggi in materia, oltre che della contrattazione collettiva di riferimento.

a) Le parti hanno definito il piano formativo individuale?

Sì (allegare) NO

b) Indicare il CCNL applicato al rapporto di lavoro che s'intende certificare (specificare):

c) Titolo di studio in possesso del lavoratore:

d) E' stata individuata la figura del tutor o referente aziendale?

Sì (indicare) NO

e) Sono rispettati i limiti numerici di cui all'art 42 comma 7 del Dlgs 81/15

Sì NO

f) Indicare eventuali percorsi formativi o lavorativi già svolti inerenti la qualificazione da acquisire e la loro durata:

g) Ulteriori informazioni (es. in caso di apprendistato svolto in cicli stagionali):

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

a) In caso di apprendista di età pari a diciassette anni indicare la qualifica professionale conseguita ai sensi D.lgs. n. 226/2005:

b) Sono rispettate le clausole di stabilizzazione di cui all'art 42 comma 8 del Dlgs 81/2105 ovvero della contrattazione collettiva:

Sì NO

¹ Art. 76, 1° co., D.P.R. n. 445/2000: "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia".

c) In caso di contratto di apprendistato in essere alla data di richiesta della presente certificazione, si specifica che è stata già svolta la seguente attività formativa:

Formazione di base e trasversale: nr di ore e relativa certificazione

Formazione professionalizzante: nr di ore e relativa attestazione

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA O IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

a) E' stato sottoscritto il protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente risulta iscritto?

Sì (allegare copia)

NO

b) In caso di contratto di apprendistato in essere alla data di richiesta della presente certificazione evidenziare il numero delle ore di formazione impartita nell'istituto cui il lavoratore è iscritto

c) In caso di contratto di apprendistato in essere alla data di richiesta della presente certificazione, evidenziare le ore di formazione a carico del datore di lavoro e loro retribuzione

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

a) E' stato sottoscritto il protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente risulta iscritto?

Sì (allegare copia)

NO

b) In caso di contratto di apprendistato in essere alla data di richiesta della presente certificazione evidenziare il numero delle ore di formazione impartita nell'istituto cui il lavoratore è iscritto

c) In caso di contratto di apprendistato in essere alla data di richiesta della presente certificazione, evidenziare le ore di formazione a carico del datore di lavoro e loro retribuzione

Data e Firma leggibile

_____ li _____

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del lavoratore

ASPETTI GENERALI

L'istituto della certificazione può essere utilizzato anche con riferimento alla genuinità del contratto di rete che, consentendo la "codatorialità" dei dipendenti e il "distacco" in modalità semplificata, presenta una regolazione in cui sia dedotta una prestazione di lavoro.

L'istituto in trattazione è previsto nelle seguenti disposizioni:

- L'articolo 3 del D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni dalla Legge 9 aprile 2009, n.33, che disciplina gli aspetti generali del contratto di rete.
- Il comma 4-ter dell'articolo 30, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, che inserisce il contratto di rete nella disciplina del diritto del lavoro, contemplando la codatorialità e il distacco di personale tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa.
- L'articolo 43-bis del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (conv. con modifiche, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77), che – con l'inserimento dei commi da 4-sexies a 4-octies nell'articolo 3 del D.L. n. 5/2009 - ha istituito, limitatamente agli anni 2020 e 2021, il contratto di rete con causale di solidarietà.

L'articolo 3, comma 4-ter, del D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modifiche, dalla Legge 9 aprile 2009, n. 33, nel testo oggi vigente prevede che, *con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a:*

- collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese;
- scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica;
- ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.

Il contratto - prosegue ancora il sopra citato comma 4-ter - può anche prevedere l'istituzione di un fondo patrimoniale comune e la nomina di un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso. Il contratto di rete che prevede l'organo comune e il fondo patrimoniale non è dotato di soggettività giuridica, salva la facoltà di acquisto della stessa ai sensi del comma 4-quater ultima parte.

L'articolo 43-bis del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (convertito, con modifiche, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, con l'inserimento dei commi da 4-sexies a 4-octies nell'articolo 3 del D.L. n. 5/2009) consente, per gli anni 2020 e 2021, la stipulazione un contratto di rete per favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti. Rientrano tra le finalità perseguibili l'impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro, l'inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi di impresa, nonché l'assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi. Ai già menzionati fini, le imprese fanno ricorso agli istituti del distacco e della codatorialità, ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le aziende partecipanti alla rete.

Un requisito indispensabile, affinché un contratto di rete possa avere piena efficacia giuridica legittimante la codatorialità e il distacco è che, lo stesso, sia regolarmente iscritto nella sezione del Registro delle imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante (cfr. comma 4-quater DL 10 febbraio 2009, n.5).

CARATTERISTICHE DEL CONTRATTO DI RETE

La **codatorialità** è ammessa, dunque, ferma restando l'obbligatorietà di iscrizione del contratto di rete come prima precisato, a condizione che le regole disciplinanti tale istituto, siano in esso regolamentate (cfr. comma 4-ter art.30 D.lgs. 276/2003) mediante le **“regole d’ingaggio”** in relazione ai rapporti di lavoro.

Analogamente, l'art.31, comma 3-ter, D.lgs. n. 276/2003 consente alle imprese legate da un contratto di rete di “assumere congiuntamente” lavoratori dipendenti quando almeno il 40 per cento siano imprese agricole.

In contrasto con l'uso improprio dell'istituto in trattazione, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la circolare n. 7 del 29 marzo 2018, nell'affrontare alcune segnalazioni in ordine ad annunci pubblicitari che propongono il ricorso a “sistemi di esternalizzazione dei dipendenti”, che fanno trapelare la violazione della disciplina di riferimento, ha elencato i “forti vantaggi di natura economica di cui beneficerebbero le imprese” in modo illegale, tra i quali:

1. la mancata applicazione del CCNL in caso di socio lavoratore di cooperativa;
2. l'utilizzo del personale alla stregua del lavoro interinale;
3. l'assenza di responsabilità legale e patrimoniale verso i dipendenti esternalizzati;
4. il lavoro straordinario/festivo senza maggiorazioni;
5. la corresponsione al dipendente in malattia della sola quota che rimborsa l'INPS e maggiore “flessibilità” nella chiusura dei rapporti con i lavoratori non più “graditi” mediante semplice comunicazione.

L'INL ha inoltre affrontato il tema sotto il profilo soggettivo del contratto di rete, il quale a parere dello stesso Ispettorato può essere stipulato esclusivamente tra due o più imprese e, di conseguenza, non possono partecipare alla rete soggetti non qualificabili come imprenditori ai sensi dell'art. 2082 c.c. (ad es. professionisti e associazioni).

Nelle **“regole d’ingaggio”**, inoltre, deve risultare la previsione della codatorialità nei confronti di tutti o solo alcuni dei lavoratori dipendenti di ciascuna impresa a esso partecipante, così come deve risultare la “platea” dei lavoratori che vengono, in questo modo, messi “a fattor comune” al fine di collaborare ai comuni obiettivi.

Il contratto di rete per produrre i propri effetti anche nei confronti di terzi, inclusi quindi i lavoratori in codatorialità o distaccati, deve essere iscritto nel registro delle imprese (v. art. 3, comma 4 quater, del D.L. n. 5/2009).

Si dovrà inoltre accertare che la disciplina della codatorialità sia coerente con gli obblighi, in capo ai co-datori di lavoro coinvolti, previsti *dal regime di solidarietà*.

A tale riguardo deve precisarsi che sul piano delle eventuali responsabilità penali, civili e amministrative - e quindi sul piano della sanzionabilità di eventuali illeciti - occorrerà rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza che sia configurabile automaticamente una solidarietà fra tutti i partecipanti al contratto (cfr. Circ. Min. Lav. n. 35/2013).

Questione diversa, invece, riguarda le eventuali omissioni afferenti al trattamento retributivo e contributivo che, secondo il condivisibile parere del Ministero del Lavoro espresso con la circolare n. 7 del 29 marzo 2018, «*espongono a responsabilità tutti i co-datori, a far data dalla messa “a fattor comune” dei lavoratori interessati. Ciò in quanto, i firmatari del contratto di rete sono tutti datori di lavoro nei confronti del personale indicato dallo stesso contratto, trovando quindi applicazione il principio generale della responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276 del 2003; principio peraltro recentemente esteso dalla Corte costituzionale anche a fattispecie diverse da quelle dell'appalto al finte dichiarato di “evitare il rischio che i meccanismi di decentramento – e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione – vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale” (Corte cost. n. 254/2017)*».

Come sopra precisato è pertanto essenziale che la Commissione accerti in via preliminare che il contratto di rete contempra le **“regole d’ingaggio”**, che consentono la codatorialità, ai sensi del comma 4-ter dell’art.30 D.lgs. 276/2003 e che costituiscono la prioritaria finalità della procedura di certificazione.

Nel nostro ordinamento la definizione del rapporto di lavoro è incardinata sulla esplicitazione giuridica di cui all’art.2094 c.c. che si basa sul sinallagma dello scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione unicamente tra due soggetti, di cui uno è imprenditore (cfr. art.2082 c.c.).

Il codice, infatti, non definisce il rapporto di codatorialità che è stato introdotto per la prima volta con l’introduzione del contratto di rete, al cui interno trova appunto la sua disciplina mediante le **“regole d’ingaggio”**.

La suddetta regolamentazione deve essere coerente con i limiti propri dei poteri e obblighi delle parti nel rapporto di lavoro subordinato, consentendo il legittimo utilizzo delle prestazioni della platea dei lavoratori interessati presso una qualsiasi delle imprese retiste.

Più in particolare, dovranno essere disciplinati nelle c.d. **“regole d’ingaggio”** in ossequio delle fonti normative di riferimento (cfr. Art. 2094 c.c., Art. 2087 c.c., Legge n. 300/1970, D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e D. lgs n. 231/02) i poteri direttivi, organizzativi e disciplinari, i doveri formativi e informativi, gli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; tempi, luoghi e modalità delle prestazioni dei lavoratori in regime di codatorialità.

È pertanto necessario che le regole d’ingaggio individuino con chiarezza il datore di lavoro effettivo, ovvero il soggetto giuridico al quale imputare, sotto il profilo dell’inquadramento previdenziale e assicurativo, il lavoratore in codatorialità.

Il potere direttivo dovrà poter essere esercitato da tutti i codatori di lavoro interessati, ma specificando i profili di supervisione e di controllo in capo al datore di lavoro effettivo (cfr. Circ. MLPS n.35/2013).

Il potere organizzativo nei confronti dei dipendenti deve essere ben delineato rispetto alle mansioni degli stessi con il preciso riferimento al rispetto dell’att.2013 c.c. .

Il potere disciplinare, cui è titolare il datore di lavoro effettivo, potrà essere esercitato mediante modalità di tempestiva segnalazione, allo stesso, da parte delle imprese retiste di illeciti disciplinari, affinché il titolare effettivo possa legittimamente agire con le procedure sancite dall’art. 7 della legge n. 300/1970.

Gli obblighi di **formazione ed informazione** dovranno essere condivisi con i codatori, in relazione ai rispettivi propri assetti organizzativi e produttivi, anche con riferimento agli strumenti di prevenzione.

In relazione agli **obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**, i datori di lavoro interessati alla codatorialità devono partecipare al processo di valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28, D.Lgs. n. 81/2008, con specifico riferimento agli ambiti lavorativi di ciascun codatore di lavoro nei quali i lavoratori si troveranno a prestare la propria opera.

Di talché, in particolare, il documento di valutazione dei rischi e il piano di emergenza di cui all’art. 43 del D.Lgs. 81/2008 dovrà essere redatto condividendone i contenuti tra tutti i codatori retisti.

Anche tutti gli altri aspetti dei rapporti di lavoro, con il datore di lavoro effettivo, condivisi con i codatori retisti che fruiscono delle prestazioni dei lavoratori, devono trovare puntuale riscontro nelle **“regole d’ingaggio”** e, in particolare, **tempo, luogo, modalità delle prestazioni e**

l’individuazione dei soggetti verso i quali sono destinate le attività dei lavoratori interessati alla codatorialità.

Il trattamento economico e normativo dei lavoratori in codatorialità deve essere quello previsto per i dipendenti dell’impresa effettiva (quanto a dimensioni) e in ogni caso, non inferiore a quello minimo garantito dalla contrattazione collettiva posta in essere dai sindacati effettivamente rappresentativi a livello nazionale (cfr. art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989).

I retisti codatori dovranno, inoltre, partecipare agli adempimenti amministrativi in materia di lavoro, fornendo al datore di lavoro effettivo tutte le notizie affinché la documentazione di lavoro, sia coerente con il reale atteggiarsi del rapporto di lavoro in relazione alle prestazioni rese nei confronti di ciascuno dei codatori di lavoro.

Dovrà infine prevedersi la partecipazione di tutte le imprese, che fruiscono delle prestazioni dei lavoratori in codatorialità, oltre che al corretto inquadramento assicurativo e contributivo dei lavoratori coinvolti, ai conseguenti versamenti di contributi e premi.

Da ultimo è opportuno fornire indicazioni riguardo al **distacco**, ovvero l'ipotesi per la quale un'impresa, facente parte di un contratto di rete, voglia distaccare un proprio dipendente presso un'altra partecipante alla rete. In tal caso l'art. 30, comma 4-ter, D.Lgs. n. 276/2003 solleva il datore di lavoro distaccante dall'onere di fornire la prova della sussistenza di un interesse del distaccante.

Il comma 4-ter inserito ad opera dell'art. 7, comma 2, D.L. 28.06.2013, n. 76 all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 chiarisce che: *“qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del Codice civile. Inoltre, per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso”*.

Infatti, nel caso in cui il distacco avvenga tra imprese legate da un contratto di rete l'interesse del datore di lavoro distaccante “sorge automaticamente” in forza dell'operare della rete, fatte salve le garanzie previste in materia di mobilità dei lavoratori di cui all'art.2103 c.c.

SCHEMA RIEPILOGATIVO E LINEE GUIDA CONTRATTO DI RETE

Forma	La commissione deve verificare la prescritta registrazione del contratto di rete presso il Registro delle Imprese e la presenza delle “regole d’ingaggio”.
Requisiti delle Regole d’ingaggio	<p>Deve risultare la previsione della codatorialità nei confronti di tutti o solo alcuni dei lavoratori dipendenti di ciascuna impresa della rete, così come deve risultare la "platea" dei lavoratori che vengono, in questo modo, messi “a fattor comune” al fine di collaborare ai comuni obiettivi.</p> <p>Indicazione chiara del datore di lavoro effettivo, ovvero il soggetto giuridico al quale imputare, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo, il lavoratore in codatorialità.</p> <p>Il potere direttivo dovrà poter essere esercitato da tutti i codatori di lavoro interessati, ma specificando i profili di supervisione e di controllo in capo al datore di lavoro effettivo (cfr. Circ. MLPS n.35/2013).</p> <p>Il potere organizzativo nei confronti dei dipendenti deve essere ben delineato rispetto alle mansioni degli stessi con il preciso riferimento al rispetto dell’att.2013 c.c. .</p> <p>Il potere disciplinare, cui è titolare il datore di lavoro effettivo, potrà essere esercitato mediante modalità di tempestiva segnalazione, allo stesso, da parte delle imprese retiste di illeciti disciplinari, affinché il titolare effettivo possa legittimamente agire con le procedure sancite dall’art. 7 della legge n. 300/1970.</p>

**SCHEMA RIEPILOGATIVO E LINEE GUIDA
CONTRATTO DI RETE**

Gli obblighi di formazione ed informazione dovranno essere condivisi con i codatori, in relazione ai rispettivi propri assetti organizzativi e produttivi, anche con riferimento agli strumenti di prevenzione.

I datori di lavoro interessati alla codatorialità devono partecipare al processo di valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28, D.Lgs. n. 81/2008, con specifico riferimento agli ambiti lavorativi di ciascun codatore di lavoro nei quali i lavoratori si troveranno a prestare la propria opera. In particolare, il documento di valutazione dei rischi e il piano di emergenza di cui all'art.43 del D.Lgs. 81/2008 dovrà essere redatto condividendone i contenuti tra tutti i codatori retisti.

Deve trovarsi puntuale riscontro del tempo, luogo, modalità delle prestazioni e l'individuazione dei soggetti verso i quali sono destinate le attività dei lavoratori interessati alla codatorialità.

Il trattamento economico e normativo dei lavoratori in codatorialità deve essere quello previsto per i dipendenti dell'impresa effettiva (quanto a dimensioni) e in ogni caso, non inferiore a quello minimo garantito dalla contrattazione collettiva posta in essere dai sindacati effettivamente rappresentativi a livello.

I retisti codatori dovranno, inoltre, partecipare agli adempimenti amministrativi in materia di lavoro, fornendo al datore di lavoro effettivo tutte le notizie affinché la documentazione di lavoro, sia coerente con il reale atteggiarsi del rapporto di lavoro in relazione alle prestazioni rese nei confronti di ciascuno dei codatori di lavoro.

Dovrà infine prevedersi la partecipazione di tutte le imprese, che fruiscono delle prestazioni dei lavoratori in codatorialità, oltre che al corretto inquadramento assicurativo e contributivo dei lavoratori coinvolti, ai conseguenti versamenti di contributi e premi.

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è stato introdotto dal D. Lgs. n. 276/2003 (articoli dal 33 al 40). La tipologia contrattuale è ora disciplinata dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, attuativo della legge delega 10 dicembre 2014, n° 183, che lo regola agli articoli 13-18.

Si tratta di un contratto di lavoro subordinato in funzione del quale un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente.

In particolare, il contratto può essere stipulato, a tempo indeterminato oppure a tempo determinato, in due ipotesi:

- per le esigenze individuate dai contratti collettivi così come individuati dall'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015;
- in presenza di requisiti di natura anagrafica.

Nel primo caso, in mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

L'art. 55 comma 3 del D. Lgs. n. 81/2015 prevede che, in attesa dell'emanazione degli ulteriori decreti attuativi (tra i quali si ritiene anche quello di cui sopra), trovano applicazione le normative già vigenti.

Tale previsione consente di ritenere ancora applicabile, seppure transitoriamente, il D.M. 23 ottobre 2014 che ammette la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

La suddetta tabella, originariamente prevista per altre finalità, si adatta con difficoltà alla fattispecie contrattuale in esame. Pertanto, lo stesso Ministero, con la circolare n. 4/2005, ha chiarito che si tratta di un parametro di riferimento oggettivo la cui adozione si è resa necessaria poiché non tutti i contratti collettivi individuano le esigenze per le quali si può far ricorso al lavoro a chiamata, ed ha 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'applicabilità della tabella va ribadito, comunque, che la stessa opera in via sostitutiva e provvisoria in attesa dell'adozione del decreto previsto dall'articolo 13 del D. Lgs. n. 81/2015.

In ogni caso, tale ipotesi è ammessa esclusivamente se i contratti collettivi non hanno individuato le ipotesi di utilizzo dell'istituto contrattuale.

L'altra ipotesi di conclusione del contratto riguarda la presenza di requisiti di natura anagrafica.

In tal caso, il contratto può essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, ovvero con coloro che hanno più di 55 anni.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

Nell'ipotesi di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Non è possibile il ricorso al contratto di lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

L'articolo 15 del decreto prevede che il contratto debba essere redatto in forma scritta ai fini della prova.

Per gli elementi che lo stesso deve contenere, si veda oltre.

Nel contratto vanno altresì indicati tutti gli elementi informativi del rapporto così come previsti dal D. Lgs. n. 152/1997 nel testo rinnovato dal d.lgs. 104/2022.

LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE

Ipotesi di assunzione

La Commissione, al fine di poter certificare il contratto di lavoro intermittente, deve valutare se le esigenze oggetto del contratto risultino in linea con quelle individuate dal contratto collettivo applicato.

A tal fine, in virtù di quanto previsto dall'articolo 51 del D. Lgs. n. 81/2015, gli accordi che sono legittimati ad individuare le esigenze che consentono la stipula sono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo sono quelli individuati dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adottato ai sensi dell'articolo 13, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015. Fino alla suddetta adozione, le attività sono elencate nella tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923 in virtù di quanto previsto dal D. M. 23 ottobre 2014. In ogni caso, il contratto può essere stipulato se il lavoratore abbia una età anagrafica inferiore a 24 anni purché renda la propria prestazione lavorativa esclusivamente fino al venticinquesimo anno, ovvero abbia più di 55 anni.

Divieti

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; 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. n. 81/2008.

Forma e contenuto del contratto

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

- *Durata*

il contratto di lavoro a chiamata può essere stipulato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari;

- *ipotesi, oggettive o soggettive di stipula*

si richiama quanto indicato precedentemente in relazione alle ipotesi di assunzione;

- *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'eventuale 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. Il relativo ammontare è stabilito dai contratti collettivi nel rispetto dei limiti minimi fissati dal D.M. 10 marzo 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. L'indennità di disponibilità è divisibile in quote orarie. Se il lavoratore non risponde alla chiamata e non sussiste 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 al 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 utilizzato per rilevare la presenza del lavoratore che può essere lo stesso già funzionante in azienda;

- *misure di sicurezza*

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

- *previsioni dei contratti collettivi*

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

Orario di lavoro

L'orario può essere liberamente concordato dalle parti nell'ambito di quanto stabilito dalla disciplina in materia e dal contratto collettivo applicabile.

SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA CONTRATTO INTERMITTENTE	
Datori di Lavoro ammessi	Qualunque tipologia
Ipotesi di assunzione	<ul style="list-style-type: none"> • Ipotesi previste dei contratti collettivi; • in assenza del contratto collettivo, prestazioni discontinue e intermittenti indicate con apposito D.M. attuativo dell'art.13 del D. Lgs. n. 81/2015. (Provvisoriamente dal Regio Decreto 2657/1923, in assenza della 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.); • lavoratori con meno di 24 anni d'età (prestazioni comunque eseguibili sino a 24 anni e 364 giorni d'età); • lavoratori che hanno più di 55 anni d'età, anche pensionati; • prestazioni discontinue od intermittenti individuate dalla contrattazione collettiva.
Esclusioni	<ul style="list-style-type: none"> • Sostituzione di lavoratori in sciopero; • 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. La limitazione opera per le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; • datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e successive integrazioni del D. Lgs. n. 106/2009;
Durata	<p>Può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.</p>

**SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA
CONTRATTO INTERMITTENTE**

Non discriminazione	Deve essere garantita la parità di trattamento economico e normativo rispetto agli altri lavoratori.
Disponibilità del lavoratore	<ul style="list-style-type: none"> • Necessario esplicitare il luogo ed il modo in cui il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro; • 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	<p>L'indennità di disponibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è prevista per i periodi di inattività e solo se il lavoratore è obbligato a rispondere alla chiamata; • può essere oraria; • l'ammontare stabilito dai contratti collettivi non può essere inferiore all'importo fissato con DM (attualmente, almeno il 20% di paga base, contingenza, E.D.R. e ratei di mensilità aggiuntive); • non spetta in caso di malattia (o altra causa) che impedisce la risposta alla chiamata; • 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.
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 contratti collettivi	Il contratto deve recepire le eventuali indicazioni dei contratti collettivi.
Orario di lavoro	Liberamente deciso dalle parti nell'ambito di quanto stabilito dalla norma e dal contratto collettivo applicabile.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro datata _____, ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sotto indicate dichiarazioni¹.

Fanno presente di voler instaurare/aver instaurato un rapporto di lavoro subordinato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente ai sensi dell'art. 13 e segg. del D. Lgs. n. 81/2015, e successive modificazioni ed integrazioni, nel rispetto delle vigenti leggi in materia, oltre che della contrattazione collettiva di riferimento.

a) Indicare il tipo di attività discontinua o intermittente per l'esecuzione della quale si procede all'assunzione del lavoratore ovvero requisiti soggettivi del lavoratore che ne consente la stipula:

b) Il Contratto collettivo di lavoro applicato ha previsto l'attività di cui sopra fra quelle che consentono lo svolgimento di attività discontinua o intermittente? (si/no):

c) Contratto collettivo² applicato al rapporto di lavoro intermittente che si intende certificare (specificare se nazionale, territoriale o aziendale e i relativi riferimenti) :.....

d) Nel caso in cui il settore di riferimento non sia quello del Turismo, Pubblici esercizi o spettacolo, evidenziare il numero di giornate di effettivo lavoro prestate nell'arco dei tre anni solari precedenti, in forza di un contratto intermittente:

e) Ulteriori informazioni:

Le parti dichiarano, inoltre, che sono state rispettate le condizioni previste dall'art. 14 del D.Lgs. 81/2015 in ordine ai divieti di ricorso al lavoro intermittente.

Data e Firma leggibile

_____ li _____

Timbro e firma del datore di lavoro 1)

Firma del lavoratore 2)

¹ Art. 76, 1° co., D.P.R. n. 445/2000: "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia".

² In caso di contratto collettivo territoriale o aziendale allegare copia.

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Contratto a tempo parziale

A seguito dell'abrogazione del D. Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, avvenuta per mano del D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81, pubblicato in G.U. 24 giugno 2015, n. 144 ed in vigore dal giorno successivo, l'intera disciplina del part-time è ora contenuta negli articoli da 4 a 12 del citato decreto legislativo n. 81/2015. E' da rilevare come, dal 25 giugno 2015, la disciplina in esso contenuta è, diversamente da quanto avveniva in precedenza, applicabile, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni con alcune specifiche esclusioni: anomia del contratto collettivo applicato circa il lavoro supplementare (art. 6 c. 2), possibilità di utilizzare la certificazione per l'attivazione delle clausole elastiche (art. 6 c. 6) e dell'apparato sanzionatorio (art. 10).

Premesso che il rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, può svolgersi sia a tempo pieno che a tempo parziale, si definisce come tale uno speciale contratto 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 c. 2 D. Lgs. n. 66/2003). Non viene più prevista la triplice classificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in essere con il D. Lgs. n. 61/2000 ovvero verticale, orizzontale o misto.

La norma (art. 5 c. 2 D. Lgs. n. 81/2015) impone la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa 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.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare secondo le previsioni del contratto collettivo (di qualsiasi livello purché sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, nel caso di livello aziendale, stipulato dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria) applicato dalle parti o, in assenza della emarginata disciplina, nel rispetto delle previsioni legali (art. 6 c. 2 D. Lgs. n. 81/2015). È altresì consentito lo svolgimento di prestazioni di

lavoro straordinario. Nel rispetto, poi, di quanto previsto dalla medesima contrattazione collettiva le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE

La Commissione al fine di poter certificare il contratto di lavoro a tempo parziale e le eventuali clausole elastiche, esaminerà, con particolare attenzione, i seguenti elementi:

Clausole elastiche

La legge riconosce alle parti la facoltà di concordare, liberamente se il contratto collettivo applicato le prevede o previo ricorso all'istituto della certificazione nel caso in cui il contratto non le disciplina, le clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Nel caso in cui, quindi, il contratto collettivo applicato nulla disponga in merito alle clausole elastiche sarà possibile pattuire le suddette solo avanti alle Commissioni di certificazione (nuova funzione attribuita da art. 6 c. 6 D. Lgs. n. 81/2015 a decorrere dal 25/6/2015) con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale, cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole, in caso di assenza di disciplina collettiva, dovranno rispettare, a pena di nullità, i seguenti limiti:

- Condizioni e modalità con le quali il datore di lavoro in concreto può variare la collocazione temporale della prestazione o aumentarne la durata;
- preavviso di almeno due giorni per la modifica della collocazione temporale della prestazione e della variazione in aumento della durata nella misura massima del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale;
- riconoscimento al lavoratore di una maggiorazione del 15% della retribuzione globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Si tratta, in entrambe le situazioni, di una modalità 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.

È da evidenziare come alle lavoratrici e ai lavoratori sia consentito, per espressa previsione normativa, revocare il consenso all'attivazione delle clausole elastiche in caso di:

- lavoratori o lavoratrici affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti;
- lavoratori o lavoratrici con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap o assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ai sensi art. 3 L. n. 104/1992;
- lavoratori o lavoratrici studenti (art. 10 L. n. 300/1970) 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.

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

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 (art. 51 D. Lgs. n. 81/2015), possono determinare alcune condizioni e modalità della prestazione lavorativa (art. 6 D. Lgs. n. 81/2015); in altre parole, possono regolare lo svolgimento del rapporto, il ricorso al lavoro supplementare e straordinario, agli strumenti di elasticità.

Il rinvio del legislatore per tale regolamentazione è 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.

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. È 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. 81/2015)

Svolgimento del rapporto in generale

Lavoro Supplementare (art. 6 c. 1)

- limite massimo di ore effettuabili;
- causali che giustificano la richiesta di lavoro supplementare;
- conseguenze nel caso di superamento del limite massimo;
- possibilità di applicare una maggiorazione alla paga oraria di fatto per le ore di lavoro supplementare.

Clausole elastiche (art. 6 c. 4)

- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità che consentono di richiedere, oltre a quelle previste per legge, l'eliminazione o la modifica delle clausole elastiche;
- il lavoratore può revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole elastiche e flessibili in determinate situazioni personali e familiari.

Regolamentazione di alcuni aspetti contrattuali in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro (art. 7 c. 2)

- durata del periodo di prova;
- durata del periodo di preavviso in caso di dimissioni o licenziamento;
- durata del periodo di conservazione del posto in caso di malattia ed infortunio.

Trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time

In caso di richiesta di certificazione della trasformazione di rapporto di lavoro da full-time a part-time la Commissione ricorderà alle parti quanto stabilito dall'art. 8 c. 6 D. Lgs. n. 81/2015, ovvero dell'esistenza del diritto di precedenza nelle future assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o delle mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

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 contratti collettivi.

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.

Peraltro, i contratti collettivi possono prevedere nel part-time una modulazione del periodo di prova e del periodo di conservazione del posto in caso di malattia e infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

**SCHEMA RIEPILOGATIVO E LINEE GUIDA
PART-TIME**

Durata della prestazione lavorativa	<p>La commissione deve verificare che vi sia 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 per il lavoro a tempo parziale, la Commissione dovrà acquisire la chiara manifestazione della volontà derogatoria e le relative motivazioni.</p>
Orario di lavoro	<p>Puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui sopra può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.</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>
Trattamenti retributivi	<p>Il trattamento economico previsto a favore del lavoratore deve risultare non inferiore a quello 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>
Clausole elastiche	<p>L'eventuale pattuizione di clausole elastiche deve prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rispetto di quanto eventualmente stabilito dalla contrattazione collettiva; • la definizione dei limiti alla variazione in aumento della durata; • 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; • adeguate compensazioni; • un preavviso della variazione in aumento dell'orario conforme alle disposizioni del contratto collettivo e comunque non inferiore a due giorni; <p>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>

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

SCHEDA INFORMATIVA

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro datata _____, ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sottoindicate dichiarazioni¹.

Fanno presente di voler instaurare/aver instaurato un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale nel rispetto delle vigenti leggi in materia, oltre che della contrattazione collettiva di riferimento.

a) Contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro a tempo parziale che si intende certificare (*specificare*):

b) In caso di contratto trasformato da full-time a part-time, le parti sono consapevoli del diritto di precedenza di cui all'art 8 comm 4,5 e 6 del D. Lgs. n. 81/2015:

Sì

NO

c) Ulteriori informazioni:

In caso di pattuizione di clausole elastiche, che debbono essere certificate dalla Commissione di Certificazione solo in caso di anomia della contrattazione collettiva applicata, le parti dichiarano che le stesse sono conformi alle previsioni dei relativi contratti collettivi applicati ovvero intendono pattuirle avanti a codesta commissione ai sensi dell'art 6 comma 6 del Dlgs 81/2015.

Data e firma leggibile

_____ li _____

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del lavoratore

¹ Art. 76, 1° co., D.P.R. n. 445/2000: "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia".

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 9 ottobre 2023

Contratto a tempo determinato

Introduzione

Il Capo III del D. Lgs. n. 81/2015 - con le modifiche apportate all'art. 19, comma 1 dal Decreto-legge n. 87/2018 convertito con la Legge n. 96/2018 e, successivamente, ulteriormente modificato con il Decreto-legge 4 maggio 2023, n.48, convertito con la Legge 3 luglio 2023, n. 85 - disciplina il contratto a tempo determinato con gli articoli da 19 a 29.

1. Apposizione del termine e durata massima

Disciplina fino al 4 maggio 2023 - La durata massima del contratto di lavoro determinato è fissata in 12 mesi di durata con possibilità di estensione a 24 mesi, in conseguenza di proroga o rinnovo, se si è in presenza delle causali previste dall'art. 19, comma 1, D.Lgs N.81/2015.

In particolare, fino alla data di entrata in vigore del DL 48/2023, ovvero **fino al 4 maggio 2023**, le menzionate causali sono le seguenti:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
- specifiche esigenze previste dai contratti collettivi, fino al 30 settembre 2022.

A decorrere **dal 5 maggio 2023**, con l'articolo 24 del decreto-legge n. 48 del 4 maggio 2023, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 (in G.U. 03/07/2023, n. 153), il legislatore ha ulteriormente modificato la disciplina del tempo determinato.

In particolare, la regola della proroga libera del contratto a termine nei primi 12 mesi viene estesa anche ai c.d. "rinnovi". Pertanto, il contratto potrà essere non solo prorogato ma anche rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015.

L'estensione della durata del contratto a termine oltre il limite dei 12 mesi e fino al massimo di 24 è consentita solo:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi, intendendosi per tali quelli nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano

nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

Con riferimento all'individuazione (entro il 30 aprile 2024) delle causali apposte nel contratto individuale, ai fini della proroga o rinnovo oltre i 12 mesi, si suggerisce, al fine di evitare possibili contenziosi, di prestare particolare attenzione:

- all'esistenza o meno di una regolamentazione nel contratto collettivo applicabile alla fattispecie (nazionali, territoriali o aziendali);
- alla puntuale definizione (non generica, ma descrittiva) delle esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, riferite alla realtà aziendale.

Ai sensi di tale disposizione, si evidenzia che le parti individuali possono avvalersi solo temporaneamente di tale possibilità, entro la data del 30 aprile 2024, consentendo in tal modo alle Parti sociali di adeguare alla nuova disciplina i contratti collettivi sopra richiamati, le cui previsioni costituiscono fonte privilegiata in questa materia. Tale data è da intendersi come riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre il 30 aprile 2024.

In proposito, inoltre, si ricorda che il Ministero del Lavoro con la circolare n. 9 del 9 ottobre 2023, ha precisato che dovendo tenere ragionevolmente conto dell'evoluzione del quadro normativo, nell'ipotesi in cui nei contratti collettivi sia tuttora presente un mero rinvio alle fattispecie legali di cui al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, le stesse potranno ritenersi implicitamente superate dalla nuova disciplina introdotta dal decreto-legge 4 maggio n. 48 del 2023, con conseguente possibilità di ricorso ai contratti collettivi applicati in azienda o, esclusivamente fino al 30 aprile 2024, all'esercizio dell'autonomia delle parti del contratto individuale di lavoro, secondo la nuova lettera b) dell'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Diversamente, nel caso in cui nei contratti collettivi sopra citati siano presenti causali introdotte in attuazione del regime di cui al previgente articolo 19, comma 1, lettera b-bis) -

quest'ultima inserita dall'articolo 41-bis del decreto-legge n. 73 del 2021 -, data la sostanziale identità di tale previsione con le specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 di cui al nuovo articolo 19, comma 1, lett. a), si ritiene che le suddette condizioni potranno continuare a essere utilizzate per il periodo di vigenza del contratto collettivo.

Allo stesso modo, restano utilizzabili le causali introdotte da qualsiasi livello della contrattazione collettiva (come definita dal più volte richiamato articolo 51 del d.lgs. n. 81 del 2015) che individuino concrete condizioni per il ricorso al contratto a termine, purché non si limitino ad un mero rinvio alle fattispecie legali di cui alla previgente disciplina, ormai superata dalla riforma in esame.

All'articolo 19 del D.lgs. n. 81/2015 viene introdotto il comma 5-bis, ad opera dell'articolo 24, comma 1, lettera c) del DL n. 48/2023, che elenca le ipotesi in cui non si applicano le nuove disposizioni sulle causali.

In particolare, non rientrano nella sfera applicativa dalle causali giustificatrici:

- i contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni;
- i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;
- gli enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

Nell'ambito della disciplina del lavoro a termine, sono previste diverse deroghe proprio in riferimento alle attività stagionali, le quali sono individuate attraverso un ripetuto richiamo all'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015. L'art. 21 in questione stabilisce che "le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525" (cfr. nota dell'Ispektorato Nazionale del Lavoro n. 413 del 10/03/2021).

La commissione, in caso di apposizione del termine superiore a 12 mesi o in caso di proroga

oltre i 12 mesi, dovrà porre particolare attenzione alla presenza della causale nel contratto, la cui mancanza o indeterminazione comporta la sua trasformazione a tempo indeterminato.

La sentenza della Corte di Cassazione n° 22188 del 12/09/2018 ha affermato che il datore di lavoro ha l'onere di specificare in apposito atto scritto, in modo circostanziato e puntuale, la causale del contratto a tempo determinato, ossia le esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che giustificano l'apposizione del termine finale. Solo in questo modo è possibile verificare se il lavoratore sia stato effettivamente adibito ai compiti che si deducono dalle esigenze aziendali. In sostanza, non basta solamente indicare in maniera precisa le ragioni determinative dell'assunzione a termine, ma occorre che le esigenze siano correlate alla diretta utilizzazione del lavoratore nell'ambito e nelle attività indicate ai fini dell'assunzione.

Nel computo del termine di 24 mesi si considera la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. Inoltre, nel computo vanno considerati anche i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Il legislatore, poi, fissa la conversione del rapporto a tempo indeterminato qualora il limite dei 24 mesi venga superato per effetto di un unico contratto di una successione di contratti, specificando che il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Pertanto, ai fini della conversione del rapporto, per il computo dei 24 mesi non rileva che il rapporto sia caratterizzato da un unico contratto o da una pluralità di contratti.

Fermo restando il limite massimo di 24 mesi, la stipula di un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi tra gli stessi soggetti è possibile presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Per quanto concerne la possibilità di derogare alla durata massima di 24 mesi, ai sensi dell'art.21 co.2, ultimo periodo, del D.Lgs. 81/2015, si segnala quanto segue:

- la norma fa salva la possibilità che i contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano derogare alla durata massima di 24 mesi;
- il lavoro stagionale costituisce un'eccezione alla quale non si applica la durata massima di occupazione.

Infine, per quanto riguarda la forma del contratto, il comma 4 dell'art. 19 stabilisce che, con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Trattasi, quindi, di forma scritta "*ad substantiam*".

Copia del contratto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione, ma, è da ritenersi, che il contratto medesimo debba essere sottoscritto prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

2. Divieti

Rimane invariata la previgente disciplina (cfr. art.20 d.lgs. 81/2015) riguardo ad una quadruplica serie di divieti all'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato, così rafforzando il peculiare disvalore che connota le assunzioni a termine effettuate in violazione degli specifici divieti stabiliti, a protezione di interessi intensamente qualificati sul piano costituzionale e limitando l'autonomia negoziale delle parti nella stipulazione del contratto di lavoro a termine (cfr. Cassazione Civile, Sez. Lav., 02 aprile 2012, n. 5241).

Il disvalore legislativo, sancito con il divieto a contrarre viene, dunque, in considerazione con riferimento ai divieti all'apposizione del termine da parte delle imprese nei seguenti casi indicati nel sopra citato art. 20: 78

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. (Tenendo presente che secondo l'orientamento della Cassazione non ha effettuato la valutazione dei rischi anche chi non ha aggiornato il relativo documento).

In virtù del disposto di cui al comma 2 dell'art. 20, in caso di violazione dei divieti sopra indicati il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

3. Proroghe e rinnovi

Disciplina fino al 4 maggio 2023 - Il comma 1 dell'art. 21 del D.Lgs. 81/2015 fissa i seguenti principi:

- Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1;
- Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi. La proroga richiede il consenso (scritto) del lavoratore, essendo una clausola contrattuale;
- la proroga è ammessa solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi;
- la proroga potrà aversi per un massimo di quattro volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti;
- qualora il numero delle proroghe sia superiore a quattro, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data della quinta proroga.

Disciplina dal 5 maggio 2023 - Per effetto delle modifiche apportate dall'art.24, comma 1-bis del DL 48/2023, convertito dalla legge di conversione 3 luglio 2023, n.85, all'art.21 del D.lgs. 81/2015, con riferimento ai regimi della proroga e del rinnovo di un contratto a termine stipulato **successivamente al 4 maggio 2023**, si osserveranno le seguenti regole:

- Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi, la proroga richiede il consenso scritto del lavoratore, essendo una clausola contrattuale;
- la proroga è ammessa solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi;
- la proroga potrà aversi per un massimo di quattro volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti;
- qualora il numero delle proroghe sia superiore a quattro, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data della quinta proroga.

Inoltre, l'articolo 24, comma 1-ter, del DL n. 48/2023 dispone che: *“Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015 (proroghe e rinnovi), si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto”, ovvero dal 5 maggio 2023.*

La norma dispone, quindi, un azzeramento alla data del 4 maggio 2023 (dei contratti stipulati

fino a tale data), del periodo dei dodici mesi durante il quale è possibile stipulare o prorogare liberamente un contratto a termine, ferma restando la durata massima di 24 mesi (o diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva).

In proposito, il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 9 del 9 ottobre 2023, ha precisato che eventuali rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le medesime parti in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 non concorrono al raggiungimento del termine di dodici mesi entro il quale viene consentito liberamente il ricorso al contratto di lavoro a termine. Come detto, il comma 1-ter è stato introdotto nel testo del decreto-legge in sede di conversione, avvenuta con la legge 3 luglio 2023, n. 85, a sua volta entrata in vigore il 4 luglio 2023.

Per effetto di tale previsione, a decorrere dal 5 maggio 2023 i datori di lavoro potranno liberamente fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di dodici mesi, senza necessità di ricorrere alle specifiche condizioni dell'articolo 19, comma 1, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023, ferma restando la durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva (non modificata dal decreto-legge n. 48 del 2023).

Ad esempio, se successivamente al 5 maggio 2023 sia venuto a scadenza un contratto di lavoro a termine instaurato prima di tale data, lo stesso contratto, in virtù della disposizione entrata in vigore il 4 luglio 2023, potrà essere rinnovato o prorogato "liberamente" per ulteriori dodici mesi. Diversamente, sempre a titolo di esempio, se nel periodo intercorrente tra il 5 maggio 2023 e il 4 luglio 2023 - data di entrata in vigore del comma 1-ter - le parti abbiano già rinnovato o prorogato un rapporto di lavoro a termine per sei mesi, le stesse avranno la possibilità di fare ricorso al contratto a termine per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi "senza condizioni". È, dunque, al momento in cui è stato stipulato il contratto di lavoro – se anteriormente al 5 maggio 2023 o a decorrere da tale data – che deve farsi riferimento per l'applicazione di questa previsione.

In proposito, l'espressione "contratti stipulati" utilizzata al comma 1-ter dell'articolo 24 è riferita sia ai rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine sia alle proroghe di contratti già in essere. Tale lettura risulta, peraltro, coerente con il nuovo testo del comma 01 dell'articolo 21 del d.lgs. n. 81 del 2015 - come modificato proprio dal decreto-legge n. 48 - ove è stato

sostanzialmente uniformato il regime delle proroghe e dei rinnovi nei primi dodici mesi del rapporto di lavoro a termine.

4. Successione di contratti

Al comma 2 dell'art. 21 del D.lgs. n. 81/2015 viene poi regolata la c.d. successione di contratti. In particolare, è previsto che, qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Dalla normativa in questione vengono espressamente esclusi lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In attesa dell'emanazione del decreto, è previsto che continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

Il comma 3 dell'art. 21 prevede una deroga alla normativa vincolistica sopra descritta. Infatti, i limiti previsti non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite. Trattasi di una previsione normativa agevolativa rispetto ad una flessibilità in entrata nelle nuove iniziative imprenditoriali.

5. Continuazione del rapporto oltre la scadenza

L'art. 22 regola l'istituto della continuazione del rapporto a tempo determinato dopo la scadenza anche in assenza di proroga o rinnovo, individuando termini di tolleranza. Trattasi, quindi, di una estensione temporale del rapporto anche prorogato, entro i limiti fissati dall'art. 19.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Entro i suddetti limiti, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo ed al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Numero complessivo di contratti a termine

Salva diversa regolamentazione dei contratti collettivi (v. art. 51 D. Lgs. n. 81/2015) è previsto (art.23 D.Lgs. 81/2015) che i datori di lavoro non possono assumere lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

I commi 2 e 3 dell'art. 23 in commento elencano in via tassativa le ipotesi di esclusione dal limite quantitativo del 20%, ovvero per i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
2. da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
3. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2 del D.Lgs. 81/2015;
4. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
5. per sostituzione di lavoratori assenti;
6. con lavoratori di età superiore a 50 anni;
7. per la realizzazione e il monitoraggio di iniziative di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, ovvero tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica o di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125,

possono avere durata pari a quella del progetto possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

La violazione del limite quantitativo del 20%, sopra illustrato, non determina la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, avendo il legislatore al comma 4 dell'art. 23 previsto, a tale scopo, l'applicazione di una sanzione amministrativa per ogni lavoratore interessato, nella seguente misura:

- al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Trattandosi di sanzione amministrativa verrà applicata agli autori materiali della violazione (es. colui o a coloro che abbiano la rappresentanza legale della società ed in caso di ditta individuale al titolare della stessa).

7. Diritti di precedenza

L'art. 24 D. Lgs. n. 81/2015 regola il diritto soggettivo di precedenza a favore dei lavoratori che abbiano già prestato attività lavorativa nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi.

Il diritto spetta nel caso di assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi dalla cessazione del rapporto o per rapporti a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine medesimi. La norma, peraltro, precisa che sono salve diverse disposizioni di contratti collettivi.

L'art. 24 del D. Lgs. n. 81/2015 prevede, inoltre, a favore delle lavoratrici che:

1. il congedo di maternità di cui al Capo III del D. Lgs. n. 151/2001, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza;
2. viene riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il comma 3 dell'art. 24 riconosce un diritto di precedenza a favore di lavoratori stagionali assunti a tempo determinato nel caso di nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il comma 4 dell'art. 24 regola la forma e le modalità di esercizio del diritto di precedenza, fissando i seguenti principi:

1. la menzione del diritto in questione deve essere in forma scritta e deve essere espressamente inserito nell'atto scritto originario nel quale viene stabilito il termine del rapporto;
2. il lavoratore deve manifestare la volontà di esercitare il diritto di precedenza nel termine di 6 mesi (3 mesi nel caso di lavoro stagionale) decorrenti dalla data di cessazione del rapporto stesso;
3. in ogni caso, manifestata la propria volontà di esercitarlo, il diritto di precedenza si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Si può, quindi, asserire che il primo termine (di 6 mesi o 3 mesi) abbia natura decadenziale, ponendosi, invece, il secondo termine dell'anno in un ambito essenzialmente prescrizione.

8. Il principio di non discriminazione

L'art. 25, regola il principio della "non discriminazione".

Il legislatore fissa la regola secondo cui al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, cioè inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Unico limite alla efficacia del principio viene individuato in quel trattamento che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato. Al riguardo, sembra di potersi ravvisare una certa genericità della norma, che darà probabilmente vita a dubbi applicativi.

La violazione del principio di non discriminazione comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa:

- da 25,82 euro a 154,94 euro se l'inosservanza si riferisce fino a cinque lavoratori;
- da euro 154,94 euro a 1.032,91 se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori.

9. Criteri di computo

Il legislatore adotta un criterio generalizzato di computabilità dei lavoratori a tempo determinato (compresi i dirigenti), ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale, lasciando la possibilità che eventuali norme speciali o contrattuali dispongano diversamente.

Ai fini del computo si dovrà tenere conto:

- sia del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni;
- sia della effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

10. Decadenze e tutele

L'articolo 28 del D. Lgs. n. 81/2015 si occupa delle decadenze e tutele del lavoratore assunto a tempo determinato.

In particolare:

- il contratto a tempo determinato deve essere impugnato entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto. L'impugnazione dovrà avvenire con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota tale volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale (cfr. art. 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, applicabile per espresso rimando dell'art. 28);
- l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso (cfr. art. 6, secondo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, applicabile per espresso rimando dell'art. 26).

Il comma 2 dell'art. 28 stabilisce che nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo alla dimensione dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro ed al comportamento delle parti. La suddetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la

scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità sopra menzionata è ridotto alla metà.

11. Esclusioni e specifiche discipline

Rimangono escluse dalla già menzionata normativa le seguenti fattispecie:

- le assunzioni di lavoratori a termine di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (cfr. dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991);
- i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato (cfr. articolo 12, comma 2, del D. Lgs. n. 11 agosto 1993, n. 375);
- i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco iscritto nell'elenco per le necessità dei distaccamenti volontari di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139.

Infine, rimangono altresì esclusi:

- i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti (che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile una volta trascorso un triennio);
- i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
- i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240 (personale accademico nelle università).

Per quanto riguarda il personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21 del D. Lgs. n. 81/2015.

**SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA
CONTRATTO A TERMINE**

Forma	Il termine deve risultare da atto scritto, salvo per i rapporti di lavoro non superiori a 12 giorni.
Divieti	<ul style="list-style-type: none"> • Sostituzione di lavoratori in sciopero; • 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 con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, 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 D. Lgs. n. 81/2008.
Esclusioni (cioè non si applicano le norme sul contratto a termine)	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori in mobilità art.8, co.2 L.223/1991 (si applicano comunque art.25 e 27 D.Lgs.n.81/2015); • rapporti, tra datori agricoli e operai tempo determinato del settore agricolo definiti dall'art.12, co.2, D. Lgs. n. 375/1993; • richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale VV.FF.; • dirigenti (durata massima 5 anni); • 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 di cui all'art.51 D. Lgs. n. 81/2015; • personale docente e ATA per il conferimento delle supplenze; • personale sanitario, anche dirigente, del S.S.N.; • stipulati ai sensi della legge n.240/2010 recante norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento.
Limiti quantitativi	<ul style="list-style-type: none"> • Verificare i limiti previsti dal contratto applicabile come individuato dall'art.51 D. Lgs. n. 81/2015; • in caso contrario, tenere conto dei limiti legali previsti in misura pari al 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 (nel caso di inizio di attività nel corso dell'anno il limite si calcola tenendo conto dei lavoratori della tipologia sopra individuate, in forza alla data di dell'assunzione); • il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei già menzionati contratti; pertanto, preventivamente all'assunzione, proroga e/o rinnovo di un

**SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA
CONTRATTO A TERMINE**

	<p>lavoratore con contratto a termine, è necessario verificare il rispetto di entrambi i limiti del 20 e del 30 per cento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nel caso di datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare almeno un contratto a tempo determinato.
Esclusioni dall'applicazione dei limiti numerici	<ul style="list-style-type: none"> • Fase di avvio di nuove attività (controllare eventuali disposizioni specifiche del contratto collettivo art. 51 D.Lgs. n.81/2015); • assunzioni in sostituzione di altri lavoratori assenti; • start up innovative art.25 co. 2 e 3 L.221/2012, per l'arco temporale ivi previsto; • attività stagionali previste dal decreto (attualmente D.P.R. n1525/1963) ovvero dai contratti collettivi art. 51 D.Lgs. n.81/2015; • specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive; • rapporti instaurati con chi ha più di 50 anni; • ipotesi previste all'art.23 co.3 D.Lgs. n.81/2015 (v. par. 5 p.7).
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • Non superiore a 12 mesi, senza apposizione della causale 24 mesi in caso di applicazione della causale
Scadenza	<p>Chiaramente indicata anche indirettamente con l'evento; nei casi di sostituzione può essere legata al rientro del lavoratore sostituito</p>
Proroghe	<ul style="list-style-type: none"> • Possibile se il contratto ha una originaria durata inferiore a 24 mesi e comunque per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero di contratti; • in caso di violazione, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga; • ai fini della determinazione della durata massima di occupazione con contratto a tempo determinato, occorre tenere conto di quelli conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (art.2095 c.c.); • la stipula di un nuovo contratto a termine oltre i 24 mesi è possibile per ulteriori 12 mesi presso la DTL competente per territorio.
Successione di più contratti a termine	<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 decimo giorno, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza originaria; • idem, per rapporti di durata superiore a 6 mesi che proseguono oltre il ventesimo giorno;

**SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA
CONTRATTO A TERMINE**

	<ul style="list-style-type: none"> • se il lavoratore viene riassunto a termine in violazione alle interruzioni suindicate, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato; • se la durata complessivamente supera i 24 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; • la suddetta disciplina non si applica per le attività stagionali previste dal decreto (attualmente D.P.R. n1525/1963), ovvero dai contratti collettivi art. 51 D.Lgs. n.81/2015, nonché per le start up innovative art.25 co. 2 e 3 L.221/2012 per l'arco temporale ivi previsto.
Principio di non discriminazione	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ai sensi dell'art.25 che in passato abbiano esercitato, ricorrendone i presupposti, il diritto di precedenza previsto dall'art.24 D.Lgs. n.81/2015.
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; • benché non richiesto dalla norma, per rilasciare la certificazione la Commissione deve pretendere la stipula del contratto scritto.
Diritto di precedenza	<ul style="list-style-type: none"> • Nel caso di contratti di natura stagionale, verificare se lavoratori già assunti per lo svolgimento di attività stagionali in passato abbiano esercitato, ricorrendone i presupposti, il diritto di precedenza previsto dall'art.24 D.Lgs. n.81/2015; • negli altri casi, verificare se lavoratrici in congedo di maternità già assunte a tempo determinato abbiano esercitato, ricorrendone i presupposti, il diritto di precedenza previsto dall'art.24 D.Lgs. n.81/2015.

CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE**SCHEDA INFORMATIVA**

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro a termine datata _____, ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sotto indicate dichiarazioni¹.

Preliminarmente fanno presente di voler instaurare/aver instaurato un contratto di lavoro a termine ai sensi dell'art. 19 e ss. del D.lgs. 81/2015.

a) Tra le parti sono intercorsi precedenti contratti a termine o somministrazioni a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale per un totale di mesi:.....

b) Eventuali precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato si sono conclusi da gg.....

c) Sono rispettati le condizioni di divieto di cui all'art 20 del D.lgs. 81/2015

SI'

NO

d) Laddove trattasi di proroga di precedente contratto a termine, evidenziare il numero delle proroghe eventualmente già stipulate nell'arco dei ventiquattro mesi

e) Sono state rispettate le clausole di contingentamento previste dalla contrattazione collettiva o in sua assenza le clausole legali di cui agli art 23 e 31 comma 2 del D.lgs. 81/2015

Non applicabile in conseguenza della seguente esenzione:

SI' (specificare ipotesi art 23 del D.lgs. 81/2015 o ipotesi contrattazione collettiva)

NO

f) Si tratta di attività di lavoro stagionale individuata con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali o rientrante nelle ipotesi previste dai contratti collettivi

SI' (specificare....)

NO

g) Il contratto di lavoro a termine si riferisce ad una delle fattispecie previste dall'art. 29 del D.lgs. 81/2015:

SI' (specificare....)

NO

h) Indicare in maniera specifica la causale del contratto o della proroga laddove richiesto ai sensi degli articoli 19 e 21 del D.Lgs 81/2015:

i) Le parti sono informate dei diritti di precedenza di cui all'art. 24 D.Lgs.n. 81/2015 [SI/NO] scegli

j) Ulteriori informazioni:

Data e Firma leggibile

_____ li _____

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del lavoratore

¹ Art. 76, 1° co., D.P.R. n. 445/2000: "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia".

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Rinunzie e transazioni

L'art. 82 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 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”***.

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 rinuncia 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, per illiceità dell'oggetto ovvero per indisponibilità dei diritti rinunziati.

La norma consente quindi di procedere ad atti di rinuncia 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. Le conseguenze di tale conciliazione assistita saranno sempre quelle previste dall'art. 2113, comma 4, e cioè l'inoppugnabilità della rinuncia 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* 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 sia la stessa

legge ad imporre la forma scritta (es. rinuncia all'eredità) non vi sono particolari obblighi di forma. È 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, atteso che in materia 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 transazione, in quanto, provenendo da una sola parte, va inquadrata quale rinuncia.

La transazione deve essere provata per iscritto, fermo il disposto del n. 12 dell'art. 1350 (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 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).

Particolare attenzione deve essere posta rispetto alle seguenti fattispecie:

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; l'azione di annullamento si prescrive in cinque anni ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 1442 del Codice civile.

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 e la rinuncia all'impugnazione di un licenziamento (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 Codice civile. 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. 7522/2005). È 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.

L'offerta di conciliazione in caso di licenziamento

L'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015 ha introdotto un nuovo strumento dichiaratamente destinato alla deflazione del contenzioso: l'offerta di conciliazione.

La norma prevede che *“in caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario”*.

Ambito applicativo

La possibilità di esperire la conciliazione è espressamente riservata al caso del licenziamento “dei lavoratori di cui all'articolo 1”, cioè dei lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto n. 23/2015.

Quindi l'offerta di conciliazione riguarda i lavoratori subordinati (con esclusione dei dirigenti) assunti dopo il 7 marzo 2015. Il richiamo integrale all'art. 1 consente di includere in questo ambito anche

quei contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato che derivano dalla stabilizzazione di rapporti di apprendistato e/o conversione di contratti a tempo determinato, anche se già in vigore alla data di entrata in vigore del decreto sulle “tutele crescenti”. L’operatività della norma ricomprende, giusto il terzo comma dell’art. 1 del d.lgs. n. 23/2015, anche tutti quei lavoratori che, pur assunti precedentemente all’entrata in vigore delle nuove norme, vi rientrano per effetto del raggiungimento della soglia del requisito occupazionale di cui all’art. 18 dello Statuto dei lavoratori da parte del datore di lavoro, grazie alle assunzioni effettuate in vigenza delle nuove norme.

La finalità specifica dell’offerta conciliativa e i limiti dell’adesione

Lo strumento deflativo in discorso è destinato, con le modalità e i termini previsti dall’art. 6, ad evitare il giudizio in caso di licenziamento.

Gli effetti del raggiungimento dell’accordo si limitano al potenziale conflitto relativo alla contestazione della legittimità del licenziamento, con l’esclusione di qualsiasi altra pretesa del lavoratore, il quale aderendo all’offerta conciliativa potrà comunque rivendicare gli altri diritti scaturenti dal rapporto di lavoro (se non esplicitamente ricompresi nell’accordo transattivo).

Il legislatore, infatti, nell’introdurre la disposizione in esame, fa salva *“la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge”* e conferma che *“le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario”*.

Entrambe le disposizioni confermano la natura “aggiuntiva” dell’offerta di cui all’art. 6, che non preclude le soluzioni alternative già conosciute (arbitrati, conciliazioni nelle diverse sedi) né l’introduzione di altre questioni controverse nell’accordo transattivo definitivo, ma che, in assenza di apposita pattuizione, circoscrive la particolare funzione ed efficacia dell’istituto al fine di evitare la lite sulla legittimità del licenziamento.

Il procedimento. Peculiarità

L’offerta di conciliazione è caratterizzata dalla volontarietà e dalla unilateralità. Quest’ultimo aspetto è dato dal fatto che soltanto il datore di lavoro può intraprendere l’iniziativa in esame, provvedendo appunto a formulare l’offerta al lavoratore.

L’utilizzo dell’offerta rappresenta comunque per il datore un’opportunità e non un obbligo (secondo la norma il datore di lavoro *può* offrire...), a testimonianza della natura volontaria della sua adozione, volontarietà che è bilaterale perché anche il lavoratore può aderire all’offerta o respingerla.

L'iniziativa datoriale si risolve nell'offerta al lavoratore *“entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento”*. L'offerta in discorso deve avvenire, ai fini della realizzazione di tutti gli effetti previsti dal legislatore con l'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015, in una delle sedi di cui all'art. 2113 del Codice civile e all'art. 76 del d.lgs. n. 276/2003 (praticamente tutte le sedi c.d. “protette”). L'offerta sarà quindi tempestiva se entro il suddetto termine (60 gg. dal licenziamento) il datore di lavoro abbia formulato l'istanza per la convocazione presso l'organismo individuato e trasmesso la proposta di offerta al lavoratore licenziato.

L'offerta conciliativa: la determinazione del *quantum*

L'offerta che il datore di lavoro può rivolgere al lavoratore licenziato al fine di risolvere la potenziale lite ed impedire l'impugnativa giudiziale del provvedimento espulsivo dovrà consistere in un importo di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. Il datore di lavoro già nel momento in cui decide di avviare il procedimento in discorso deve quantificare l'offerta, nell'ambito dei parametri previsti dalla legge, ed al lavoratore si prospetta soltanto la possibilità di accettare l'offerta o rifiutarla.

Nelle aziende di piccole dimensioni, che rientrano nel campo delle c.d. tutele crescenti dimezzate, l'offerta dovrà consistere in un importo di ammontare calcolato sulla retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 1,5 mensilità e fino ad un massimo di 6 mensilità, sempre mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.

Quanto alla determinazione concreta dell'importo, da individuarsi con riferimento alla retribuzione per il calcolo del trattamento di fine rapporto, vale quanto già osservato in relazione alla determinazione dell'indennità risarcitoria in materia di licenziamento.

Ai fini dell'art. 6 la predeterminazione del *quantum* dell'offerta conciliativa si spinge fino a prevederne anche le modalità concrete di pagamento, cioè l'assegno circolare (probabilmente per esigenze di certezza e celerità del pagamento).

In proposito, si ricorda che l'INL con la nota n. 148 del 10 gennaio 2020 ha riferito che la procedura conciliativa disciplinata dall'art. 6 del D.lgs. n. 23/2015 possa esaurirsi oltre il termine previsto dalla medesima norma per la presentazione dell'offerta conciliativa. Quindi, *“a fronte della non immediata disponibilità delle sedi protette, deve ritenersi che il datore di lavoro abbia rispettato il*

termine previsto dalla legge per la formulazione dell'offerta, quando entro quel termine abbia integralmente compiuto l'attività a lui demandata, e dunque abbia inviato al lavoratore e sia a questi pervenuta la proposta con gli estremi dell'assegno circolare con contestuale richiesta di convocazione in una delle sedi protette previste dalla norma in esame" (cfr. nota INL 148 citata).

Ai fini poi della appetibilità della soluzione conciliativa in esame, è previsto che l'importo offerto, qualora accettato dal lavoratore, non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale. Si realizza così un duplice vantaggio: per il datore di lavoro, che non deve versare i contributi sull'importo offerto e corrisposto, e per il lavoratore, che non dovrà dichiarare le somme accettate quale reddito. Si tratta in buona sostanza della qualificazione *ope legis*, della natura esclusivamente transattiva delle somme corrisposte nell'ambito del procedimento ex art. 6 d.lgs. n. 23/2015 che, a prescindere dal loro importo, non potranno essere considerate retribuzione ai fini fiscali o previdenziali.

Gli effetti della conciliazione

L'offerta conciliativa avviene con le modalità e i tempi descritti e si perfeziona con la consegna al lavoratore dell'assegno circolare contenente l'importo determinato secondo i criteri individuati dalla legge. Se il lavoratore aderisce all'offerta e dunque accetta il suddetto assegno davanti alla commissione di certificazione, l'art. 6 prevede espressamente che:

- a) il rapporto di lavoro si estingue definitivamente dalla data del licenziamento;
- b) l'impugnativa del licenziamento si intende definitivamente rinunciata, anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

Si tratta di due effetti molto importanti, che nel rispondere alle finalità deflative dell'istituto fanno calare sul rapporto un momento di definitività in maniera automatica ed implicita (il rapporto si estingue, l'impugnativa perde efficacia, anche se già proposta).

Il ruolo della Commissione

Il ruolo della Commissione è fondamentale, nell'espletare quella funzione di garanzia della effettività della consapevolezza delle parti rispetto agli effetti delle proprie determinazioni.

La Commissione non sembra avere il potere di sindacare l'esattezza dell'importo offerto con l'assegno circolare. La norma non prevede alcun momento a ciò destinato. Men che meno la Commissione potrà operare giudizi di verifica della congruità dell'eventuale adesione rispetto alla illegittimità del licenziamento o alla gravità delle violazioni eventualmente rilevate. Cionondimeno,

la funzione della Commissione, destinata dal legislatore delegato all'accertamento ed alla garanzia della genuinità della volontà abdicativa del lavoratore, espressa attraverso l'accettazione dell'assegno circolare, non può ridursi ad un astratto ruolo di testimone qualificato dell'accordo delle parti.

La Commissione dovrà comunque svolgere un ruolo di verifica dell'esatto e tempestivo adempimento di tutti i passaggi formali previsti, senza poter esprimere giudizi sulla legittimità del licenziamento o sulla congruità dell'offerta. Però, proprio l'automaticità dell'accettazione e la sua irreversibilità impongono alla Commissione di affiancare alle suddette funzioni quelle, altrettanto fondamentali, tese alla verifica della consapevolezza del lavoratore degli effetti della sua accettazione dell'offerta e delle soluzioni alternative eventualmente prospettabili.

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Regolamento interno

cooperative

Come è noto, l'art. 6 della Legge 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, 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 dalle 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.

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

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, l’effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro.

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

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 dal vigente 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.

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

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.

La Commissione svolge, quindi, funzioni di Camera Arbitrale, ai sensi dell'art. 808 ter cod. proc. civ., delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 cod. proc. civ. e all'art. 63, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165.

La Camera arbitrale è composta da tre membri:

- due arbitri scelti o nominati dalle parti tra gli iscritti all'elenco predisposto dal Consiglio provinciale dell'Ordine;
- un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dai suddetti arbitri di parte; in caso di mancato accordo sarà nominato dal Presidente della Commissione tra i soggetti di cui al suddetto elenco.

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 massimo 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.

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Accordo individuale di modifica delle mansioni

Tra le novità introdotte dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, l'articolo 3 interviene profondamente sulla disciplina delle mansioni del lavoratore. Il provvedimento, approvato in attuazione della delega prevista dall'articolo 1, comma 7, lettera e), della legge 10 dicembre 2014, n.183 – cd. *Jobs act*, sostituisce, infatti, l'intero articolo 2103 del Codice civile.

Si tratta come è noto di una riforma strutturale in quanto viene completamente rivisitata la regolamentazione delle modalità di utilizzo da parte del datore di lavoro della prestazione del lavoratore oggetto del contratto di lavoro, delle ipotesi e delle relative modalità che consentono di modificarla, nonché delle conseguenze relative all'adibizione del prestatore a mansioni superiori. La finalità è quella di rendere più agevole e flessibile al datore di lavoro l'organizzazione del lavoro consentendogli l'esercizio più flessibile dello *ius variandi* e dunque di poter modificare la prestazione sia orizzontalmente che *in peius*. Tra le novità assume un ruolo centrale per le Commissioni di Certificazione la possibilità delle parti di concordare, nell'interesse del lavoratore, modifiche peggiorative alle mansioni svolte ed al conseguente inquadramento, introducendo il cd. patto di demansionamento, finora non regolamentato ed ammesso peraltro, seppure in talune ipotesi, dalla giurisprudenza. In passato era stato infatti ritenuto legittimo, ad esempio, un accordo di demansionamento tra datore di lavoro e lavoratori finalizzato alla conservazione del posto di lavoro e dunque quale alternativa al licenziamento (*ex plurimis* Cass. n.21356/2013). Il legislatore con le modifiche *supra* regola il patto prevedendo tuttavia precise finalità e condizioni che ne consentono la stipulazione al di fuori delle quali il medesimo è nullo.

L'ACCORDO

Il comma 6 del nuovo articolo 2103 c.c. introduce gli accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione.

In particolare, è previsto che nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Dall'analisi della norma emerge che il patto:

1. deve essere concluso su accordo delle parti;
2. nell'interesse del lavoratore;
3. presso le sedi espressamente previste, tra le quali le Commissioni di Certificazione.

Non potrà formare oggetto di conciliazione un accordo concluso precedentemente in quanto il successivo comma 9 del citato art. 2103 c.c. prevede che *“salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo”*.

Pertanto, un accordo concluso precedentemente, pur con finalità coerenti con la disciplina prevista ma fuori dalle sedi individuate dal legislatore, determina la nullità del medesimo patto.

Oggetto dell'accordo può essere la modifica delle mansioni, della categoria legale, dell'inquadramento al livello contrattuale previsto e della relativa retribuzione. Pertanto, il patto potrà determinare la modifica della mansione originaria senza alcun limite sia in ordine alla categoria legale prevista dall'articolo 2095 c.c. (es. da impiegato ad operaio) che del livello di inquadramento.

Di conseguenza, il nuovo inquadramento è previsto che determinerà la modifica della relativa retribuzione che potrà quindi essere inferiore rispetto a quella conseguente all'inquadramento corrispondente alle mansioni per le quali il lavoratore è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito.

Si segnala che ciò assume carattere distintivo rispetto allo *ius variandi in peius* esercitabile unilateralmente dal datore di lavoro che incontra, invece, precisi limiti sia in ordine alla mansione (deve essere nell'ambito della medesima categoria legale) che all'inquadramento corrispondente (al massimo un livello inferiore), nonché al mantenimento del livello retributivo originario.

LE CONDIZIONI

Sono previste due precise condizioni affinché le parti possano concludere un accordo di modifica delle mansioni.

La prima condizione è la finalità del verbale che deve riguardare un interesse del lavoratore ed in particolare essere riconducibile ad una delle seguenti ipotesi:

- conservazione dell'occupazione;
- acquisizione di una diversa professionalità;
- miglioramento delle condizioni di vita.

L'altra condizione riguarda invece le modalità con cui il patto può essere concluso.

È richiesto, infatti, che l'accordo deve essere stipulato presso una delle sedi cd. protette di cui all'articolo 2113 c.c., quarto comma, c.c. oppure avanti alle commissioni di certificazione indicata dall'articolo 76 del D.lgs. 10 settembre 2003, n.276.

La finalità del legislatore è chiara: consentire la verifica della genuinità del patto di demansionamento.

Tuttavia, le parti che si rivolgeranno alle sedi delle commissioni di certificazione, oltre alla verifica della genuinità dell'accordo, potranno ottenere altresì un ulteriore vantaggio: la verifica di legittimità dell'accordo e suggerimenti circa l'eventuale modifica dello stesso.

Va infatti ricordato che le Commissioni di Certificazione, come espressamente previsto dall'articolo 81 del D.lgs. n.276/2003, possano svolgere anche l'attività di consulenza ed assistenza alle parti sia in relazione alla stipulazione che alle modifiche dell'accordo.

LE LINEE GUIDA PER LA PROCEDURA DELLA STIPULA DEL VERBALE CONCILIAZIONE

Considerato che la legittimità di stipula del patto di demansionamento richiede due requisiti, uno di natura finalistica e l'altro di genuinità dello stesso, le Commissioni sono chiamate a verificare la presenza di un interesse del lavoratore che deve essere riconducibile ad una delle seguenti ipotesi:

- conservazione dell'occupazione;
- acquisizione di una diversa professionalità;
- miglioramento delle condizioni di vita.

A tal fine, tali elementi devono in maniera tangibile essere presenti nel verbale di conciliazione sottoscritto dalle Parti nelle sedi delle Commissioni di Certificazione.

Occorre tenere conto che, trattandosi di una procedura di conciliazione, essa segue regole e condizioni di cui all'art. 410 c.p.c.

Ai fini della genuinità dello stesso, invece, assume valenza centrale il momento della sottoscrizione dell'accordo individuale di modifica delle mansioni.

In particolare, la Commissione assume specifiche informazioni dal lavoratore.

Nella fase di sottoscrizione dell'accordo la Commissione tiene conto che *il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un Consulente del Lavoro.*

L'accordo dovrà contenere indicazioni specifiche in ordine:

- alle mansioni svolte dal lavoratore e del relativo livello di inquadramento originario;
- della retribuzione spettante anche mediante rinvio al contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro;
- dell'interesse del lavoratore a richiedere la modifica delle mansioni svolte, coerente con le
- previsioni legali di cui al comma 6 dell'art.2103 c.c.;
- all'indicazione della nuova mansione, della categoria legale di appartenenza, del conseguente inquadramento contrattuale e della relativa retribuzione corrispondente.

Eventuali carenze contrattuali, fermi restando i requisiti finalistici del patto, potranno essere suggeriti alle parti nell'ambito dell'attività di consulenza e assistenza della Commissione in relazione alla richiesta oggetto di certificazione.

SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA ACCORDO INDIVIDUALE DI MODIFICA DELLE MANSIONI

Forma:	<ul style="list-style-type: none"> • Scritta
Oggetto:	<ul style="list-style-type: none"> • Accordo scritto tra le parti di modifica delle mansioni del livello e della categoria legale
Ipotesi che ne legittimano la stipula:	<ul style="list-style-type: none"> • Conservazione dell'occupazione; • acquisizione di una diversa professionalità; • miglioramento delle condizioni di vita
Contenuto:	<ul style="list-style-type: none"> • Mansioni svolte dal lavoratore e del relativo livello di inquadramento originario; • retribuzione spettante anche mediante rinvio al contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro; • interesse del lavoratore a richiedere la modifica delle mansioni svolte, coerente con le previsioni legali di cui al comma 6 dell'art.2103 c.c.; • indicazione della nuova mansione, della categoria legale di appartenenza, del conseguente inquadramento contrattuale e della relativa retribuzione corrispondente.
Chi può assistere il lavoratore:	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.