

Appendice

CRITERI DI RIFERIMENTO PER LA CERTIFICAZIONE DEI PRINCIPALI CONTRATTI DI LAVORO

Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa a Progetto.

Requisiti qualificanti la fattispecie (limiti legali):

- Chiara individuazione di un progetto, programma di lavoro o fase di esso determinato dal committente in funzione del risultato;
- Autonomia del collaboratore nello svolgimento dell'attività lavorativa dedotta nel contratto e funzionale alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso, con particolare riguardo al fatto che venga rimessa in capo al collaboratore stesso la definizione delle modalità e dei tempi di lavoro;
- Mancanza di qualunque vincolo di subordinazione del collaboratore al committente nello svolgimento dell'attività lavorativa dedotta nel contratto;
- Professionalità del collaboratore adeguata e confacente al tipo di attività prevista in contratto, tale da garantire l'effettiva autonomia del collaboratore nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- Svolgimento del progetto, programma di lavoro o fase di esso senza impiego di mezzi organizzati del collaboratore, tali da non configurare attività d'impresa;
- Coordinamento dell'attività svolta dal collaboratore con il committente; le modalità con le quali si attua il suddetto coordinamento devono essere esplicitamente indicate nel contratto in termini non generici ma con riferimento alla concreta realizzazione dello stesso ed in rapporto all'autonomia del collaboratore che deve essere esaminata anche in riferimento al parametro spaziale e temporale;
- Irrilevanza, nell'ambito della durata contrattuale, del tempo impiegato dal collaboratore per la realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso;
- Compenso pattuito a favore del collaboratore proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, sulla base delle tariffe in uso per le prestazioni di lavoro autonomo, indipendentemente dal tempo impiegato con indicazione delle modalità di pagamento;
- Adempimento degli obblighi previsti dall'art. 7 del D.Lgs. n. 626/94 in termini sia di verifica dell'idoneità tecnico-professionale del collaboratore, che per le informazioni relative alle norme di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Durata del contratto determinata o determinabile e comunque funzionale alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso;

Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa

- verifica dei requisiti soggettivi di operatività della disciplina che oggi può riguardare esclusivamente i seguenti soggetti:
 - a) le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data del 23 ottobre 2003;
 - b) i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'art. 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;

- c) i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società;
- d) i partecipanti a collegi e commissioni;
- e) coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia;
- nel caso di co.co.co. “prorogate” ai sensi dell’art. 86, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 251/2004 di correzione, occorre verificare che le stesse cessino comunque alla data del 24 ottobre 2005 e siano state prorogate mediante gli accordi sindacali previsti dal legislatore;
- autonomia del collaboratore nello svolgimento dell’attività lavorativa dedotta nel contratto;
- corrispondenza fra la professionalità posseduta dal collaboratore e il contenuto della prestazione lavorativa dedotta in contratto. In particolare accertare la pregressa esperienza maturata oppure alle qualità personali e alle caratteristiche soggettive del lavoratore;
- verifica della precedente utilizzazione del lavoratore da parte del medesimo datore di lavoro, con riferimento alla tipologia negoziale e all’inquadramento contrattuale. In particolare verificare ed evidenziare le differenze oggettive fra l’eventuale precedente rapporto di lavoro di tipo subordinato e la co.co.co. proposta per la certificazione;
- indicazione espressa dei criteri per la determinazione del corrispettivo: in particolare verificare che i criteri evidenziati nel testo contrattuale siano tali da giustificare la determinazione effettiva del compenso, tenendo presente la necessità di una sicura differenziazione fra l’ammontare della retribuzione del lavoratore subordinato di pari attività e/o mansioni;
- prestazione lavorativa del collaboratore necessariamente relativa al contenuto del contratto da certificare.

Contratto di Associazione in partecipazione.

Requisiti qualificanti la fattispecie (limiti legali):

- Individuazione dell’attività lavorativa apportata nell’impresa da parte del lavoratore associato, in cambio dell’attribuzione di una partecipazione agli utili ex art. 2549 cod. civ.;
- Effettiva partecipazione ed adeguate erogazioni a chi lavora, sulla base dei correnti dati di bilancio e pur senza garanzia di pari utili in futuro, ex art. 86, co. 2, del D.Lgs. 276/03;
- Reale autonomia del lavoratore associato, che pertanto deve possedere le necessarie competenze professionali, nell’organizzare il proprio lavoro secondo gli orari e le modalità che riterrà più opportune, senza vincolo di subordinazione;
- Gestione dell’impresa da parte dell’associante, salvo l’obbligo di rendiconto almeno annuale, ex art. 2552 cod. civ.;
- Prevalenza delle modalità di lavoro e di remunerazione aleatoria tipiche dell’associazione in partecipazione rispetto alle modalità di lavoro e di retribuzione fissa più proprie del lavoro subordinato (ex multis, Cass. n. 2693/2001);
- Adempimento degli obblighi previsti dall’art. 7 del D.Lgs. n. 626/94 in termini sia di verifica dell’idoneità tecnico-professionale dell’associato, che per le informazioni relative alle norme di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Contratto di lavoro a tempo parziale.

Requisiti qualificanti la fattispecie (limiti legali):

Elementi del contratto:

- L'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui è tenuto il lavoratore, deve risultare inferiore all'orario normale di lavoro di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003 o all'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;
- Indicazione precisa della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno ed in ordine al tipo di rapporto di lavoro parziale che si intende instaurare (tipo orizzontale, tipo verticale o tipo misto);
- Clausole flessibili o elastiche concordate nel rispetto della contrattazione collettiva e, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore;
- Livello di inquadramento del lavoratore e trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto per i lavoratori assunti con contratto a tempo pieno, ovviamente opportunamente riproporzionato alla ridotta prestazione lavorativa.

Contratto di Lavoro intermittente o a chiamata.

Requisiti qualificanti la fattispecie (limiti legali):

Può essere stipulato da qualunque lavoratore:

- Per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente previste dalla contrattazione collettiva applicata;
- Per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, indicate dalla tabella allegata al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (in attesa delle regolamentazioni dei contratti collettivi);
- Per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie);

Può essere inoltre stipulato, in via sperimentale ed indipendentemente dal tipo di attività, da:

- Lavoratori disoccupati con meno di 25 anni;
- Lavoratori con più di 45 anni che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento;

Elementi del contratto:

- Indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive e soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- Elaborazione da parte del datore di lavoro del documento di valutazione dei rischi ex art. 4 del D.Lgs. 626/94;
- Indicazione del luogo, della modalità, della disponibilità (eventualmente garantita dal lavoratore) e del relativo preavviso di chiamata (che non può essere inferiore a un giorno lavorativo);
- Trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e, se prevista, dell'indennità di disponibilità;
- Indicazione delle forme e delle modalità che il datore deve adottare per richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e per la rilevazione della stessa;
- Indicazione dei tempi e delle modalità di pagamento delle retribuzioni e delle indennità di disponibilità;
- Indicazione delle eventuali misure di sicurezza specifiche da adottare in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

Il datore di lavoro deve, inoltre, fornire assicurazioni circa l'osservanza del divieto di occupare lavoratori intermittenti per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, oppure presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o alla sospensione dei rapporti di lavoro o alla riduzione dell'orario di lavoro con diritto al trattamento

di integrazione salariale, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Contratto di Lavoro ripartito o job sharing.

Requisiti qualificanti la fattispecie (limiti legali):

Elementi del contratto:

- Indicazione della misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori coobbligati alla prestazione, secondo gli accordi intercorsi e ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro o la modifica consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro (che deve essere comunicato al datore con cadenza almeno settimanale, al fine di certificare le assenze);
- Indicazione del luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- Le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività lavorativa svolta.

Ovviamente nel caso che venga richiesta la certificazione di tale contratto, ed essendo previsto che l'istanza debba essere sottoscritta da tutte le parti contraenti, è necessario che la stessa istanza riporti la firma in calce dei due lavoratori coinvolti; analogamente il relativo provvedimento di certificazione dovrà essere dall'Ufficio consegnato in originale a ciascuno dei lavoratori.

Contratto di appalto di opere o servizi.

Requisiti qualificanti la fattispecie (limiti legali):

Elementi del contratto:

- Oggetto del contratto;
- Durata del contratto;
- Luogo di svolgimento dei lavori appaltati;
- Organizzazione dei mezzi necessari alla realizzazione dell'appalto da parte dell'appaltatore, come previsto dall'art. 29, co. 1° del D.Lgs. n. 276/03, con conseguente necessità di verificare le risorse strumentali, umane ed il *know how* di cui dispone l'appaltatore stesso per la completa ed autonoma esecuzione dell'opera o del servizio dedotto in contratto;
- Direzione dei lavoratori impiegati nell'esecuzione del contratto di competenza esclusiva dell'appaltatore o di un suo preposto come previsto dall'art. 29, co. 1° del D.Lgs. n. 276/03, senza comunque che il committente possa ingerirsi nelle modalità concrete di svolgimento del lavoro stesso. Di conseguenza, considerato che i lavoratori impiegati nell'esecuzione dell'appalto dovranno sottostare alle direttive dell'appaltatore, gli stessi dovranno normalmente essere assunti con contratto di lavoro subordinato.
- Assunzione, da parte dell'appaltatore, del rischio d'impresa come previsto dall'art. 29, co. 1° del D.Lgs. n. 276/03, derivante dalla previsione di un compenso normalmente pattuito in funzione del risultato e indipendentemente dal numero di ore impiegate o dal numero di lavoratori utilizzati per l'esecuzione dello stesso;
- Presenza, in capo all'appaltatore, dei requisiti previsti dall'art. 7 del D.Lgs. n. 626/94 in termini sia di idoneità tecnico-professionale dello stesso, che per le informazioni relative alle norme di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, il contratto d'appalto deve richiamare l'obbligo di solidarietà che vincola le parti contraenti in relazione ai trattamenti

retributivi e contributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto, vincolo così imposto dall'art. 29, co. 2, del D.Lgs. 276/03.

- Negli appalti edili produzione del documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- Negli appalti che hanno per oggetto lo svolgimento di lavori di facchinaggio, il rispetto dei limiti e degli obblighi contenuti nel Decreto del Ministro delle attività produttive 30/06/2003 n. 221.

Contratto di inserimento.

Requisiti qualificanti la fattispecie (limiti legali):

Requisiti soggettivi dei contraenti:

Lavoratori:

- persone di età compresa tra 18 e 29 anni;
- disoccupati o inoccupati di lunga durata tra 29 e 32 anni. Sono tali coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi o che non abbiano mai lavorato;
- lavoratori con più di 50 anni privi del posto di lavoro;
- lavoratori che intendono riprendere un'attività e che non hanno lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età che risiedono in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile (oppure quello di disoccupazione superiore del 10%);
- persone riconosciute affette ai sensi della normativa vigente da un grave handicap fisico, mentale o psichico.
- In caso di assunzione con c. di inserimento l'azienda ha mantenuto in servizio (con trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato) almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.
- è venuto a scadere nello stesso periodo un solo contratto di inserimento

Datori di lavoro:

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- gruppi di imprese;
- associazioni professionali, socio-culturali e sportive;
- fondazioni;
- enti di ricerca pubblici e privati;
- organizzazioni e associazioni di categoria;

Altri requisiti:

- Durata del contratto compresa tra 9 e 18 mesi (massimo 36 mesi per lavoratori portatori di handicap, la cui percentuale di invalidità gli consente l'iscrivibilità nelle liste del collocamento obbligatorio dei disabili);
- Progetto individuale d'inserimento (o reinserimento) professionale nel mercato del lavoro attraverso il quale si vuole garantire l'adeguamento delle competenze del lavoratore al contesto lavorativo sulla base delle esigenze soggettive del lavoratore stesso, anche sulla base della formazione teorica prevista dal CCNL di riferimento o, in mancanza, dall'accordo interconfederale dell'11/02/2004.
- Categoria di inquadramento (con conseguente trattamento economico e normativo) contrattualmente prevista dalla contrattazione collettiva a favore del lavoratore che non può essere comunque inferiore per più di due livelli rispetto a quella prevista dal contratto nazionale

per i lavoratori che svolgono la mansione o funzione al conseguimento della quale è preordinato il progetto d'inserimento.

Contratto di lavoro occasionale accessorio.

Requisiti qualificanti la fattispecie (limiti legali):

Requisiti soggettivi dei contraenti:

Lavoratori:

- disoccupati da oltre un anno;
- casalinghe, studenti, pensionati;
- disabili e soggetti in comunità di recupero;
- lavoratori extracomunitari con regolare permesso di soggiorno, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro;

Datori di lavoro:

- famiglie;
- enti senza fine di lucro;
- soggetti non imprenditori o, se imprenditori, al di fuori dell'esercizio della propria attività;

Requisiti oggettivi:

Settori e attività:

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- insegnamento privato supplementare;
- piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di solidarietà o di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi;
- nelle imprese familiari di cui all'art. 230-bis del cod. civ., limitatamente al settore del commercio, del turismo e dei servizi.

Altri requisiti:

- Il trattamento economico a favore del lavoratore non potrà superare i 5.000 euro ne corso di un anno solare con riferimento al medesimo committente;
- Le imprese familiari possono utilizzare tali prestazioni per un importo complessivo non superiore a € 10.000 per ciascun anno fiscale;
- Il pagamento del corrispettivo a favore dei lavoratori deve essere effettuato esclusivamente attraverso la consegna di buoni lavoro il cui valore nominale è fissato con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Contratto di apprendistato.

In attesa della piena attuazione della nuova normativa prevista dal D.Lgs. n. 276/03, subordinata all'emanazione di regolamenti attuativi regionali, la certificazione potrà avvenire sulla base della normativa inserita nella Legge n. 25/55 e successive integrazioni e modificazioni contenute in altre disposizioni legislative, oltre che sulla base delle disposizioni contenute nella contrattazione collettiva.

Requisiti qualificanti la fattispecie (limiti legali):

Requisiti soggettivi dei contraenti:

Lavoratori:

- Età compresa tra 15 (con assolvimento della scuola dell'obbligo) e 24 anni; nel settore artigiano per qualifiche ad alto contenuto professionale individuate dai CCNL, il limite massimo d'età è elevato a 29 anni; si precisa al riguardo che l'età massima va riferita al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Ai sensi, inoltre, di quanto previsto dall'art. 11, della Legge n. 68/99, i lavoratori disabili possono essere assunti in deroga ai limiti massimi di età sulla base di una convenzione stipulata con il Servizio lavoro della Provincia;

Datori di lavoro:

- I datori di lavoro possono assumere apprendisti in numero non superiore al 100% delle maestranze qualificate o specializzate o alla minore percentuale eventualmente prevista dai CCNL. I datori di lavoro che hanno in forza meno di 3 dipendenti, possono assumere fino a 3 apprendisti. Per le imprese artigiane valgono i limiti previsti dall'art. 4, della Legge n. 443/85;

Altri requisiti:

- Impegno del datore di lavoro a comunicare alla Regione, ai sensi della normativa vigente, l'instaurazione del rapporto ai fini dell'attività formativa esterna;
- La durata del contratto non deve essere superiore a quella stabilita per categorie professionali dai CCNL di riferimento e comunque non inferiore a 18 mesi e non superiore a 48 mesi, fatta salva la normativa di maggior favore prevista per le imprese artigiane;
- Impegno del datore di lavoro al rispetto dei CCNL di riferimento;
- Impegno del datore di lavoro ad impartire gli insegnamenti necessari al conseguimento della qualifica con l'affiancamento di un tutore aziendale qualificato come identificato dal D.M. 28/02/2000;
- In caso di apprendisti minorenni adibiti alle lavorazioni indicate nell'all. 1, alla Legge n. 977/67 e successive integrazioni e modificazioni, occorre la preventiva autorizzazione della D.P.L., previo parere dell'A.S.L. competente per territorio, in ordine al rispetto da parte del datore di lavoro richiedente della normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Contratto di lavoro autonomo occasionale.

Requisiti qualificanti la fattispecie (limiti legali):

- Autonomia del lavoratore circa le modalità di svolgimento della prestazione;
- Mancanza di continuità e coordinamento nello svolgimento della prestazione;
- Carattere episodico dell'attività in relazione all'attività principale svolta abitualmente dal lavoratore;
- Adempimento degli obblighi previsti dall'art. 7 del D.Lgs. n. 626/94 in termini sia di verifica dell'idoneità tecnico-professionale del lavoratore, che per le informazioni relative alle norme di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Contratto di agenzia e rappresentanza di commercio.

Requisiti qualificanti la fattispecie (limiti legali):

- Autonomia organizzativa dell'agente nell'ambito della zona assegnatagli; in particolare egli dovrà ritenersi libero di scegliere la clientela ed i metodi di lavoro che ritiene più idonei;
- Assenza di qualsiasi vincolo di subordinazione;

- Natura strettamente personale dell'incarico, che non può essere trasmesso ad altri senza il consenso del preponente;
- Stabilità dell'incarico, che deriva da un contratto, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, e che impegna l'agente ad un costante obbligo di collaborazione;
- Assegnazione di una zona determinata;
- Eventuale iscrizione dell'agente o del rappresentante all'apposito ruolo istituito e tenuto presso la CCIAA con apertura della posizione ai fini dell'IVA, iscrizione alla gestione speciale commercianti istituita presso l'INPS e all'ENASARCO in base alla norme vigenti;
- Previsione di un compenso a conclusione dell'affare.