



IL MINISTERO DEL LAVORO  
Direzione Provinciale del Lavoro di Rimini  
Servizio Politiche del Lavoro



L'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
Consiglio Provinciale di Rimini

**VISTO** il D.Lgs. n. 276/2003 che all'art. 76 c. 3 prevede la costituzione di una commissione unitaria di certificazione dei contratti di lavoro;

**VISTO** il protocollo di intesa tra il Ministero del Lavoro – Direzione Provinciale del Lavoro di Rimini e l'Ordine dei Consulenti del Lavoro – Consiglio Provinciale di Rimini sottoscritto il 28.09.2006 in cui si stabilisce la costituzione della Commissione unitaria di cui sopra;

**IN ATTESA** dell'approvazione del D.M. che disciplini l'attività delle commissioni secondo un codice di c.d. "buone pratiche";

**RITENUTO** di dover adottare un regolamento interno che disciplini le modalità di funzionamento della Commissione stessa.

Tutto ciò premesso

nella seduta del 28 settembre 2006, la Commissione approva il seguente regolamento interno, composto da n. 9 articoli, e la relativa appendice:

### **REGOLAMENTO INTERNO**

#### **Art.1**

#### *Campo d'applicazione e competenza*

Ai sensi dell'art. 76 c. 3 del D.Lgs. n. 276/2003 è costituita una commissione unitaria di certificazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente ex art. 75, stesso decreto, come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 251/04, per tutti i tipi di contratti di lavoro. Inoltre, in virtù di quanto previsto dall'art. 84 del suddetto D.Lgs. n. 276/03, la certificazione può essere richiesta anche per i contratti di appalto ex art. 1655 cod. civ., sia in sede di stipulazione che nella fase di attuazione; inoltre, la commissione sarà competente altresì a certificare le rinunzie e transazioni ex art. 68 del decreto sopra citato.

La Commissione è competente a certificare esclusivamente quei contratti di lavoro che sono stipulati da aziende che hanno la sede (o una loro dipendenza) nel territorio della provincia di Rimini presso la quale sarà addetto il lavoratore contraente o si svolgerà l'appalto.

#### **Art.2**

#### *Composizione, convocazione e regolare costituzione della Commissione*

La Commissione è composta secondo quanto stabilito nel protocollo di intesa stipulato il 28.09.2006 tra la Direzione Provinciale del Lavoro di Rimini e il Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti.

Tuttavia, poiché la Commissione è deputata a certificare anche i contratti d'appalto stipulati ai sensi dell'art. 1655 del cod.civ., e considerata la particolare complessità della materia stessa, all'occorrenza il Presidente potrà disporre di integrare, con funzioni consultive, la composizione della Commissione di certificazione con la presenza di **un funzionario addetto alla vigilanza ordinaria del servizio ispezione del lavoro della D.P.L. appositamente individuato. Nel caso in cui il procedimento riguardi la certificazione di un contratto d'appalto/subappalto ai sensi del D.P.R. n. 177 del 14.09.2011, ovvero laddove risaltino particolari aspetti inerenti la sicurezza sul lavoro, la partecipazione alla fase istruttoria, con funzione consultiva,**

**potrà essere estesa a un funzionario addetto alla vigilanza tecnica del servizio ispezione del lavoro della D.P.L. appositamente individuato.**

La convocazione delle riunioni, così come la convocazione per l'audizione delle parti di cui al successivo art.6, viene effettuata a cura del Presidente e può avvenire anche a mezzo fax o, preferibilmente, a mezzo di posta elettronica. I componenti di diritto, impossibilitati a partecipare alla riunione, avranno cura di informare il rispettivo membro supplente per consentirgli di presenziare in sua vece.

Sulla base delle istanze registrate, la Commissione, al termine di ogni seduta, aggiorna il calendario dei lavori. La comunicazione del calendario delle sedute con l'indicazione delle relative pratiche rivolta all'INPS, all'INAIL ed all'Agenzia delle Entrate ha altresì valore di comunicazione d'inizio del procedimento. **Analoga comunicazione andrà rivolta verso autorità pubbliche o altri Enti o Istituti che gestiscono forme di previdenza e assistenza obbligatoria nei casi in cui il contratto da certificare attenga ad effetti che operino nei loro riguardi (Circolare n. 48/2004, MLPS). Nel caso di contratto di appalto/subappalto da certificare ai fini del D.P.R. n. 177 del 14.09.2011, ovvero laddove risaltino particolari aspetti inerenti la sicurezza sul lavoro, oltre all'invio della domanda con allegato il relativo contratto, potrà essere richiesta la partecipazione a titolo consultivo di un rappresentante del competente servizio della locale ASL nella fase istruttoria, in quanto trattasi dell'istituzione pubblica che vigila sulla sicurezza su qualsiasi attività lavorativa svolta nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati.** I medesimi Soggetti possono presentare le eventuali osservazioni in qualsiasi momento e comunque fino al termine della seduta della Commissione.

I contratti di cui alle istanze presentate saranno esaminati in occasione della riunione della Commissione e delle eventuali sottocommissioni. Gli stessi saranno messi a disposizione dei membri che potranno visionarli previo accordo con la Direzione Prov.le del Lavoro.

La Commissione deve intendersi ritualmente costituita quando risultino presenti tutti i membri di diritto della stessa.

Invece, per quanto concerne il *quorum* deliberativo, la delibera risulta approvata se votata dalla maggioranza dei membri di diritto.

Nel caso di parità di voti tra gli aventi diritto, prevarrà l'indirizzo indicato dal Presidente della Commissione.

I rappresentanti del Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro si asterranno dal prendere parte ai procedimenti inerenti soggetti istanti da loro precedentemente assistiti.

### Art.3

#### *Casi di astensione e rispetto della privacy*

Tutti i membri della Commissione sono tenuti ad astenersi dal partecipare in qualsiasi forma alle attività della rispettiva Commissione che ineriscano alla trattazione, discussione o decisione di pratiche di certificazione che possano coinvolgere interessi propri, ovvero: di loro parenti entro il quarto grado o conviventi; di persone fisiche o giuridiche con le quali essi intrattengano, o abbiano intrattenuto, rapporti commerciali, di prestazione d'opera professionale o di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato; di individui od organizzazioni con cui essi stessi o i coniugi abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui essi siano tutori, curatori, procuratori o agenti; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati o società, di cui essi siano amministratori, gerenti, associati o dirigenti. Essi si asterranno altresì in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Nei casi sopra menzionati l'interessato comunicherà preventivamente la propria motivata astensione al Presidente, che provvederà, di conseguenza, disponendo per la sostituzione dell'astenuito con un supplente.

Tutti i membri dovranno garantire la massima riservatezza in merito ai fatti ed alle notizie di cui verranno a conoscenza nell'ambito del procedimento.

### Art.4

#### *Sottocommissioni*

Il Presidente, valutato il carico di lavoro e qualora lo reputi necessario, si riserva la facoltà di istituire apposite sottocommissioni con funzioni istruttorie.

Le stesse risulteranno così composte:

- Un funzionario della D.P.L. che la presiede e ne coordina l'attività;
- Un rappresentante dell'INPS;
- Un rappresentante dell'INAIL;
- Un rappresentante del Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro;
- I membri della commissione a titolo consultivo.

Tali sottocommissioni, ove istituite, esaminano le istanze delle parti con la relativa documentazione ed effettuano le audizioni di cui al successivo art.6, mentre la decisione definitiva sul provvedimento di certificazione spetta alla Commissione.

#### Art. 5

##### *Procedimento di certificazione*

La procedura di certificazione è volontaria ed ha inizio con un'istanza comune dei contraenti.

La suddetta istanza, redatta su apposito modulo, deve essere presentata presso la sede della Direzione Provinciale del Lavoro, in regola con le norme sul bollo e sottoscritta in originale dalle parti, con allegate tre copie del contratto, sottoscritte in originale, che si intende certificare, oltre ad una copia del documento d'identità dei firmatari.

L'istanza di certificazione deve contenere l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione, e del contratto sottoscritto dalle parti, contenente i dati anagrafici e fiscali delle stesse.

Le parti inoltre, nell'istanza di certificazione, devono dichiarare esplicitamente che non vi sono altri procedimenti certificatori pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti di diniego sulla medesima istanza oppure, nel caso di sussistenza di tali provvedimenti, devono allegarne copia. Nel caso in cui sia stato adottato un precedente provvedimento di diniego, e quale condizione di procedibilità, una successiva istanza può essere valutata dalla Commissione soltanto sulla scorta della sussistenza effettiva di presupposti e motivi diversi dalla precedente, che dovranno risultare dalle modifiche apportate al contratto di cui richiede la certificazione.

Ricevuta l'istanza di certificazione e dopo aver valutato la regolarità formale della documentazione, il Presidente della Commissione la assegna ad uno dei membri di diritto che compongono la Commissione in funzione di relatore; nel contempo il Presidente dispone la convocazione delle parti contraenti per la finalità di cui al successivo art. 6 secondo il calendario dei lavori della Commissione (o della sottocommissione ove istituita), redatto sulla base dell'ordine di presentazione delle istanze. A tal fine le istanze dovranno essere protocollate e registrate su un apposito registro informatizzato.

Il relatore, per ciascuna istanza pervenuta, illustra alla Commissione la documentazione presentata a supporto dell'istanza con particolare riguardo alla sussistenza o meno dei caratteri essenziali della tipologia contrattuale di riferimento, nonché agli ulteriori elementi, anche di carattere formale, richiesti dal presente regolamento.

Completata la fase istruttoria, e non prima di aver espletato l'audizione delle parti di cui al successivo art. 6 (anche dinanzi alla sottocommissione ove istituita), i membri di diritto, sentiti i membri consultivi presenti, deliberano, a maggioranza, sulla presenza dei requisiti che consentono la certificazione del contratto allegato ad ogni singola istanza.

#### Art. 6

##### *Audizione delle parti*

Le parti devono presentarsi dinanzi alla Commissione (o alla sottocommissione ove istituita) nella data e nell'ora stabiliti nella comunicazione di convocazione di cui al precedente articolo 4. L'eventuale assenza anche di una sola delle parti rende improcedibile l'istanza, con la conseguenza che, qualora le parti vogliano ricevere la certificazione nello stesso contratto, dovranno presentare una nuova domanda.

Le parti presenziano personalmente all'audizione e solo eccezionalmente, in caso di comprovate ragioni valutate di volta in volta dal Presidente, possono farsi rappresentare da un'altra persona appositamente munita

di delega scritta con firma autentica nelle forme di legge o, in alternativa, da delega scritta con firma anche non autenticata ma con allegata la fotocopia del documento di identità del delegante. In presenza di comprovate ragioni, il Presidente può eventualmente disporre il rinvio dell'audizione a data diversa da quella originariamente prevista nella convocazione.

Nell'audizione dinanzi alla Commissione sia il datore di lavoro sia il lavoratore possono farsi assistere dalle rispettive organizzazioni sindacali o di categoria o da un professionista regolarmente abilitato. Come previsto dall'art. 5, co. 4° del D.M. 21/07/2004 l'assistenza di questi ultimi è necessaria qualora la parte sia presente in persona di un suo rappresentante.

L'audizione innanzi all'organo collegiale ha lo scopo di raccogliere, direttamente dagli interessati, ogni utile elemento circa le effettive modalità di svolgimento del rapporto di lavoro che le parti intendono certificare, al fine di inquadrare correttamente lo stesso dal punto di vista giuridico.

#### Art. 7

##### *Provvedimento di certificazione*

La Commissione rilascia la certificazione previa verifica dell'effettiva sussistenza nel contratto che viene presentato alla propria attenzione, dei caratteri essenziali della tipologia contrattuale di riferimento. Tale verifica non può ovviamente prescindere dalla valutazione del contratto da certificare e dalle dichiarazioni delle parti, alla luce dei criteri all'uopo previsti dalla legislazione vigente, dalle disposizioni amministrative, dalla contrattazione collettiva, dalla giurisprudenza consolidata e, ove necessario, dalla dottrina dominante. In questo senso la Commissione, in attesa che vengano emanati i previsti codici di buone pratiche, per ciascuna tipologia contrattuale adotta i criteri di riferimento che vengono elencati in appendice al presente regolamento.

Il procedimento di certificazione deve concludersi entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza, ovvero dal ricevimento dell'ulteriore documentazione che venga eventualmente richiesta dalla Commissione ad integrazione di quella originariamente presentata. Esso si conclude con provvedimento espresso che indica le motivazioni della concessione o dell'eventuale rigetto della certificazione. Tale provvedimento va redatto in triplice originale, con allegato il contratto: uno rimane agli atti dell'ufficio, gli altri due devono essere consegnati alle parti che hanno presentato l'istanza di certificazione.

In ossequio alle norme sul bollo, anche il relativo provvedimento di certificazione, nei due originali consegnati alle parti, deve essere redatto in bollo. Al contrario il provvedimento di diniego va redatto in carta libera.

Il provvedimento deve inoltre contenere l'indicazione delle autorità presso cui è possibile presentare ricorso giurisdizionale ed amministrativo ed il termine per la relativa proposizione.

Le dichiarazioni rilasciate dalle parti in sede di audizione, nonché il resoconto dell'attività istruttoria svolta, vengono allegate al provvedimento adottato, costituendo in tal modo parte integrante dello stesso.

Sulla base dei criteri di riferimento sopra richiamati, le parti compileranno ed allegheranno all'istanza apposite schede riepilogative, differenziate per ciascuna tipologia contrattuale, definite con il presente regolamento ai fini di un più chiaro esame della domanda stessa; tali schede richiamano altresì i principali effetti che discendono dall'applicazione dello specifico contratto.

#### Art. 8

##### *Rimedi*

Contro i provvedimenti della Commissione, è possibile esperire i rimedi di cui all'art. 80 del D.Lgs. 276/2003.

Prima di esperire il ricorso giurisdizionale, il ricorrente dovrà espletare il tentativo di conciliazione ex art. 80, comma 4, del D.Lgs. 276/2003.

#### Art. 9

##### *Conservazione dei contratti certificati*

I contratti certificati e i relativi fascicoli sono archiviati e conservati presso la Direzione Provinciale del Lavoro per cinque anni dalla data di estinzione del contratto certificato.

## **Appendice**

### **CRITERI DI RIFERIMENTO** **PER LA CERTIFICAZIONE DEI PRINCIPALI CONTRATTI DI LAVORO**

#### **a) *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, 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 per progetto, programma di lavoro o fase di esso;

#### **b) *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 ex art. 2544 cod. civ.;
- 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.

c) ***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 Decreto Legislativo 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 dei lavoratori, 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.

d) ***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 articolo 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 di lavoro 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.

e) ***Contratto di Lavoro ripartito o job sharing.***

Requisiti qualificanti la fattispecie (limiti legali):

*Elementi del contratto:*

- Indicazione nella 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 fermo 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.

f) ***Contratto di appalto di opere e 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 ed umane 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° 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;
- 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 Ministero delle Attività Produttive 30/06/2003 n. 221.

g) ***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.

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;
- 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.

h) ***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;

*Altri requisiti:*

- Durata del contratto non superiore ai 30 giorni nel corso dell'anno solare, anche con più datori di lavoro;
- Il trattamento economico non potrà superare i 5.000 euro annui per lavoratore;
- 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.

i) ***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 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'allegato 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.

j) ***Contratto di lavoro autonomo occasionale.***

Requisiti qualificanti la fattispecie (limini 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.

k) ***Contratto di agenzia e rappresentanza di commercio.***

Requisiti qualificanti la fattispecie (limini 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;
- 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 alle norme vigenti;
- Previsione di un compenso a conclusione dell'affare.