



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Territoriale del Lavoro di Bologna**

**LINEE GUIDA ALLA CERTIFICAZIONE DELLE PRINCIPALI TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

La Commissione di certificazione dei contratti di lavoro verificherà la sussistenza dei requisiti di legge di seguito indicati per ciascuna tipologia contrattuale.

**Contratto di lavoro a tempo parziale** (artt. 5 e segg. del D.Lgs. n. 81/2015)

- Puntuale indicazione della durata e collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, anche mediante rinvio a turni prestabiliti, salve clausole elastiche
- Espressa indicazione delle modalità, dei limiti e delle maggiorazioni previste per la richiesta di lavoro supplementare dalla contrattazione collettiva o in mancanza dall'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e della possibilità di rifiutarsi per giustificate esigenze lavorative, familiari, di salute o formazione professionale
- Espressa accettazione di eventuali clausole elastiche, che consentono al datore di lavoro di aumentare l'orario di lavoro o variarne la collocazione temporale, con il preavviso, le modalità e le compensazioni previste contrattazione collettiva o, in mancanza, approvate dalla Commissione di certificazione
- Espressa indicazione della possibilità di revocare il consenso alla clausola elastica per patologie oncologiche o degenerative gravi proprie o del coniuge o dei genitori o dei figli; per assistere un familiare convivente non autosufficiente; per occuparsi dei figli minori fino a 13 anni di età o disabili; per ragioni di studio

**Contratto di lavoro intermittente "a chiamata"** (artt. 13 e segg. del D.Lgs. n. 81/2015)

- Espressa indicazione di una delle ipotesi che consentono il ricorso al lavoro intermittente:
  - a) età inferiore a 24 anni, per prestazioni da svolgersi entro il 25° anno, oppure superiore a 55 anni
  - b) attività discontinue individuate dalla contrattazione collettiva
  - c) attività discontinue individuate con decreto ministeriale, in mancanza di una disciplina collettiva (attualmente D.M. 24/10/2004 che richiama le attività di cui al R.D. n. 2657/1923)
- Espressa indicazione degli altri elementi essenziali previsti dall'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2015 ed in particolare dell'eventuale pattuizione dell'indennità di disponibilità e delle relative modalità di chiamata;
- Rispetto del limite di 400 giornate di lavoro nel triennio, salvo pubblici esercizi, turismo e spettacolo
- Rispetto del divieto di ricorrere al lavoro intermittente in assenza della valutazione dei rischi
- Rispetto del divieto di ricorrere al lavoro intermittente per sostituire lavoratori in sciopero o sospesi in cassa integrazione guadagni o licenziati per riduzione di personale nei sei mesi precedenti
- Rispetto dell'obbligo di comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro prima dell'inizio di ciascuna prestazione lavorativa a chiamata o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni (non necessariamente il giorno precedente) tramite il sito internet: [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it) o all'indirizzo di

posta elettronica: [Intermittenti@pec.lavoro.gov.it](mailto:Intermittenti@pec.lavoro.gov.it) (non è necessaria la pec per il mittente) o, nel settore dello spettacolo, adempiendo al certificato di agibilità ENPALS (circ. n. 27/2013) (via sms n. 3399942256 solo per le aziende registrate sul portale [cliclavoro](http://cliclavoro) e solo per prestazioni da rendere nelle 12 ore successive)

### **Contratto di lavoro a termine** (artt. 19 e segg. del D.Lgs. n. 81/2015)

- Rispetto del limite quantitativo del 20%, salve le deroghe previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva
- Rispetto del limite temporale di 36 mesi, salve le deroghe previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva
- Rispetto dell'intervallo di 10 o 20 giorni, salvo le deroghe previste dalla legge o della contrattazione collettiva
- Rispetto del divieto di assumere a termine in assenza della valutazione dei rischi
- Rispetto del divieto di utilizzare l'assunzione a termine per sostituire lavoratori in sciopero o sospesi in cassa integrazione guadagni o licenziati per riduzione di personale nei sei mesi precedenti
- Espressa menzione del diritto di precedenza spettante dopo sei mesi di lavoro a tempo determinato, anche non continuativi, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate per le stesse mansioni nei 12 mesi successivi, a condizione di farne richiesta scritta entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. (Qualora si tratti di attività stagionali, del diritto di precedenza spettante indipendentemente dalla durata, nelle assunzioni a termine effettuate dal medesimo datore di lavoro per la medesima attività stagionale nei 12 mesi successivi, facendone richiesta scritta entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro)
- Espressa menzione delle ragioni dell'assunzione a termine ai fini dell'applicazione di particolari discipline, benefici o deroghe, quali quelle previste per lavoro stagionale, sostituzioni di maternità o pubblico impiego

### **Somministrazione di lavoro a termine** (artt. 30 e segg. del D.Lgs. n. 81/2015)

- Espressa indicazione degli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'Agenzia di somministrazione e degli altri elementi essenziali indicati dall'art. 33 del D.Lgs. n. 81/2015
- Per il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato: rispetto del limite quantitativo del 20%, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, dell'obbligo di assumere i lavoratori somministrati con contratto di lavoro a tempo indeterminato e di indicare l'eventuale indennità di disponibilità
- Per il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato: rispetto dei limiti quantitativi previsti dalla contrattazione collettiva, salve le deroghe previste dalla legge per i disoccupati assunti dalle liste di mobilità o percettori di sussidi da almeno sei mesi ovvero "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dell'art. 2, nn. 4 e 99, del Regolamento europeo n. 651/2014
- Rispetto del divieto di ricorrere alla somministrazione di lavoro in assenza della valutazione dei rischi
- Rispetto del divieto di alla somministrazione di lavoro per sostituire lavoratori in sciopero o sospesi in cassa integrazione guadagni o licenziati per riduzione di personale nei sei mesi precedenti (salve le limitate eccezioni previste dalla legge)
- Rispetto dei limiti previsti per il ricorso alla somministrazione di lavoro da parte di pubbliche amministrazioni, solo per esigenze di carattere temporaneo a norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001
- Espressa menzione degli obblighi dell'utilizzatore in materia di sicurezza e della sua responsabilità solidale per le eventuali inadempienze retributive e previdenziali dell'Agenzia di somministrazione
- Espressa menzione del diritto dei lavoratori somministrati alla parità di trattamento e di libertà sindacale, del loro diritto ad essere informati dei posti vacanti anche mediante affissione di avvisi generali e del loro diritto a non vedere limitata la possibilità di essere assunti dall'utilizzatore, salvo adeguata indennità

### **Lavoro accessorio** (artt. 48 e segg. del D.Lgs. n. 81/2015)

- Rispetto del limite di €. 7000 netti l'anno per lavoratore (9333 lordi)
- Rispetto del limite di €. 2000 netti l'anno per committente imprenditore o professionista (2666 lordi)
- Rispetto del limite di €. 3000 netti l'anno per i lavoratori percettori di sussidi (4000 lordi)
- Rispetto del divieto di utilizzare il lavoro accessorio nell'esecuzione di appalti di opere o servizi, salvi i casi individuati con decreto ministeriale
- Rispetto del divieto di utilizzare il lavoro accessorio nel settore dell'agricoltura, al di fuori di:
  - a) attività agricole stagionali svolte occasionalmente da pensionati e studenti con meno di 25 anni, compatibilmente con impegni scolastici, se non universitari
  - b) attività agricole svolte a favore delle aziende agricole minime, da parte di soggetti che non risultino iscritti negli elenchi dei lavoratori agricoli nell'anno precedente
- Espresa indicazione della retribuzione oraria, non inferiore al valore nominale dei buoni-lavoro orari. Nel solo settore dell'agricoltura, non inferiore alle retribuzioni minime stabilite dalla contrattazione collettiva
- Rispetto dell'obbligo di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro tramite telefono, chiamando il *contact-center* INPS/INAIL (da rete fissa: 803.164; da rete mobile: 06/164164) o per via telematica, collegandosi al sito *www.inps.it*, pagina «lavoro accessorio» o recandosi presso le sedi INPS
- (*in futuro*) Rispetto dell'obbligo di comunicazione preventiva delle singole prestazioni lavorative, rese non oltre i 30 giorni successivi, con modalità telematiche predisposte dal Ministero del lavoro
- Esclusione dell'esercizio di una professione abituale attinente, da parte del lavoratore (partita IVA)

### **Contratto d'opera professionale (P.IVA)** (artt. 2222 e 2229 c.c.; artt. 1 e 2 del D.Lgs. n. 81/2015)

- Individuazione di uno specifico obbligo di risultato ovvero di una prestazione intellettuale, autonomo e distinguibile dall'attività del committente, da realizzare senza vincolo di subordinazione, entro un termine.
- Corrispettivo determinato in base alle tariffe per lavoro autonomo ed indipendente dal tempo impiegato
- Autonomia nell'esecuzione della prestazione ed adeguata competenza ed esperienza professionale
- Propria organizzazione, attrezzatura, clientela, assunzione del rischio imprenditoriale
- Assenza di etero-organizzazione da parte del committente sulle modalità di esecuzione della prestazione, anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro, salvo:
  - professioni intellettuali, per il cui esercizio è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
  - organi di amministrazione e controllo di società e componenti di collegi e commissioni;
  - prestazioni rese a fini istituzionali per associazioni e società sportive dilettantistiche riconosciute dal CONI;
  - discipline specifiche previste dagli accordi collettivi nazionali per particolari esigenze di settore

### **Collaborazione coordinata e continuativa** (artt. 2222 e 2229 c.c.; 403 c.p.c.; 1 e 2 D.Lgs. n. 81/2015)

- Individuazione di uno specifico obbligo di risultato ovvero di una prestazione intellettuale, autonomo e distinguibile dall'attività del committente, da realizzare senza vincolo di subordinazione
- Corrispettivo determinato in base alle tariffe per lavoro autonomo ed indipendente dal tempo impiegato
- Autonomia nell'esecuzione della prestazione ed adeguata competenza ed esperienza professionale
- Assenza di etero-organizzazione da parte del committente sulle modalità di esecuzione della prestazione, anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro, salvo:
  - professioni intellettuali, per il cui esercizio è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

organi di amministrazione e controllo di società e componenti di collegi e commissioni;

prestazioni rese a fini istituzionali per associazioni e società sportive dilettantistiche riconosciute dal CONI;

discipline specifiche previste dagli accordi collettivi nazionali per particolari esigenze di settore

- Verifica dell'eventuale esercizio di una professione abituale attinente, da parte dello stesso collaboratore, ai fini dell'assoggettamento dei compensi al corretto regime fiscale e previdenziale dei redditi da lavoro autonomo con partita IVA o ai redditi assimilati a lavoro dipendente

**Prestazione autonoma occasionale** (art. 67, lett. l, DPR n. 917/1986 ed art. 5, D.Lgs. n. 633/1972)

- Individuazione di uno specifico obbligo di risultato, autonomo e distinguibile dall'attività del committente ovvero di una prestazione intellettuale, da realizzare entro un dato termine.
- Assenza di abitudine ed individuazione della diversa attività svolta in maniera abituale e prevalente, ai fini dell'assoggettamento dei compensi al corretto regime fiscale e previdenziale dei redditi diversi, anziché a quello dei redditi da lavoro autonomo con partita IVA o dei redditi assimilati a lavoro dipendente
- Stessi requisiti di autonomia, competenza, corrispettivo ed assenza di etero-organizzazione da parte del committente richiesti per il contratto d'opera professionale, eccetto l'abitudine e la pluricomittenza

### **Appalto di opere o servizi**

- Individuazione di uno specifico obbligo di risultato, autonomo e distinguibile dall'attività del committente, del cui adempimento assuma il rischio l'appaltatore
- Idoneità dell'impresa appaltatrice: anzianità di iscrizione al Registro delle imprese, oggetto sociale coerente, poteri di rappresentanza dei firmatari, D.U.R.C.
- Autonoma organizzazione dei mezzi necessari e/o apporto di professionalità e know-how non posseduti dal committente, indicazione delle attrezzature necessarie e stima del loro costo)
- Autonoma direzione dei lavoratori impiegati, di norma con contratto di lavoro subordinato e stima del loro numero e del relativo costo del lavoro
- Elaborazione del documento di valutazione dei rischi da parte dell'impresa appaltatrice e del documento di valutazione dei rischi da interferenza nel caso di appalti interni al ciclo produttivo del committente e stima dei costi della sicurezza
- Corrispettivo a risultato, sufficiente a coprire il costo del lavoro, delle misure di sicurezza e delle attrezzature
- Espresso richiamo della responsabilità solidale del committente per gli obblighi retributivi, contributivi e tributari nei confronti dei lavoratori impiegati dell'appaltatore
- Nel caso di monocommittenza: verifica particolarmente rigorosa delle precedenti esperienze dell'appaltatore e della sua effettiva autonomia in termini di know-how ed organizzazione imprenditoriale (artt. 1655 e segg. del codice civile; art. 29 D.Lgs. n. 276/2003; art. 26 D.Lgs. n. 81/2008)

### **Subappalti in ambienti confinati o a rischio di inquinamento**

- Individuazione della tipologia dei lavori e del luogo di svolgimento degli stessi (silos, serbatoi, vasche, canalizzazioni, tubazioni, ecc.);
- Caratterizzazione del rischio d'impresa e della relativa idoneità tecnica professionale della ditta esecutrice;
- Attestazione dell'esperienza tecnica specifica dei lavoratori impegnati nell'esecuzione dell'appalto/subappalto;
- Verifica della presenza in azienda di una percentuale minima del 30% dei lavoratori impegnati nell'esecuzione del contratto da certificare assunti con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e con esperienza almeno triennale nel settore di competenza;

- In mancanza della previsione di cui sopra, attestazione dell'avvenuta certificazione delle eventuali ulteriori tipologie contrattuali impiegate nello svolgimento dell'appalto/subappalto;
- Elaborazione e presentazione del DUVRI e relativa caratterizzazione dei rischi interferenziali, con particolare riferimento al rischio derivante dallo svolgimento della lavorazione in ambienti confinati o sospetti di inquinamento.
- Attestazione delle misure di sicurezza e prevenzione predisposte per eliminare ovvero attenuare i rischi di cui sopra;
- Resoconto delle verifiche sanitarie periodiche disposte con riferimento al personale occupato nell'esecuzione del contratto;
- Elencazione e relativa attestazione dell'attività di formazione svolta dal personale con riferimento allo specifico rischio connesso alle lavorazioni effettuate.