

*All'interno:*

- [intermediazione manodopera](#)
- [borsa del lavoro](#)
- [somministrazione lavoro](#)
- [appalto](#)
- [distacco](#)
- [lavoro a progetto](#)
- [lavoro ripartito](#)
- [lavoro occasionale](#)
- [certificazione del contratto](#)
- [contratti coordinati e continuativi](#)

Il decreto è in vigore dal 24 ottobre 2003

## Il decreto Biagi sul lavoro

Nella massa delle leggi approvate ogni anno, ve ne sono alcune che hanno l'ambizione di rifondare un intero sistema, introducendo nuovi principi e incidendo alla radice nei rapporti sociali. Questa ambizione è certamente presente negli estensori del decreto legislativo che prende il nome dal suo ispiratore Biagi. La rilevanza del testo normativo è tale da giustificare un intero numero monografico di questo notiziario.

È utile provare a valutare l'effettiva coerenza del testo alle finalità perseguite. È indubbio che la nuova normativa limita la complessiva posizione giuridica dei prestatori d'opera ed indebolisce la contrattazione collettiva. A questa compressione non corrisponde, tuttavia, una maggiore semplificazione del sistema. L'impresa viene oberata di adempimenti burocratici e sottoposta a nuovi formalismi e automatismi, in alcuni aspetti addirittura maggiori rispetto al passato; le figure contrattuali alle quali fare ricorso restano sempre un numero chiuso, e di incerta interpretazione; si è introdotta la procedura della certificazione del rapporto di lavoro, come se l'impresa e il prestatore d'opera non fossero capaci di gestire autonomamente i propri affari e interessi; nel decreto è diffusa una certa diffidenza nei confronti della funzione giurisdizionale; scompaiono quasi del tutto i co.co.co.

Per un giudizio complessivo occorrerà verificare che tipo di accoglienza avranno in concreto le nuove figure di lavoro introdotte dal decreto. Non è inverosimile che alcune di queste nuove figure avranno una applicazione modesta. Esistono però alcune norme – come ad esempio la nuova disciplina sulla cessione di ramo di azienda - capaci di eludere principi consolidati e di stabilità del rapporto di lavoro, favorendo più che una sana imprenditoria, desiderosa di espandersi e di ben operare, i soggetti più inclini a agire con disinvoltura nel tentativo di saltare il sistema delle tutele previsto dall'ordinamento.

## INTERMEDIAZIONE DI MANODOPERA

Occorre preliminarmente definire il concetto di «Intermediazione»: è l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro. Questa attività, prima della riforma, era riservata in modo esclusivo alla funzione pubblica, con pesante sanzione penale a carico di chiunque la esercitasse. Nel 1960, quando è stata introdotta la normativa adesso abrogata, si intendeva combattere il "caporalato".

Adesso sono autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione: le agenzie di lavoro appositamente autorizzate, gli enti locali, le università pubbliche e private, gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, pubblici e privati, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale ed aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali o del lavoro, gli enti bilaterali costituiti tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'ordine nazionale dei consulenti del lavoro, ma non i singoli consulenti del lavoro.

Per l'effettivo inizio di quest'attività di intermediazione occorre che sia emanato il decreto che istituisce l'albo ministeriale.

## BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO

La borsa continua nazionale del lavoro, novità assoluta della legge, vuole essere un sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro imperniato su una rete di nodi regionali. Tale sistema è alimentato da tutte le informazioni utili immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.

La borsa continua nazionale del lavoro è liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese. I lavoratori e le imprese hanno facoltà di inserire nuove candidature lavorative o richieste di personale direttamente e senza rivolgersi ad alcun intermediario, da qualunque punto della rete informatica, attraverso gli accessi appositamente dedicati da tutti i soggetti pubblici e privati, autorizzati o accreditati.

Gli operatori hanno l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro i dati acquisiti e forniti dagli interessati.

Il ministero deve ancora emanare il decreto con il quale definisce tutte le modalità tecniche e di funzionamento della borsa.

**SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

1. **La somministrazione di lavoro** è la fornitura professionale di manodopera e può essere conclusa da un soggetto, denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, denominato somministratore, iscritto in un apposito albo ministeriale.

2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la loro attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore, spettando al somministratore solo l'esercizio del potere disciplinare su indicazione dell'utilizzatore.

3. Il contratto di somministrazione si differenzia dal lavoro interinale o temporaneo perché può avere ad oggetto anche le "qualifiche di esiguo contenuto professionale" e quelle "previste dai normali assetti produttivi aziendali".

**I soggetti:**

a) **il somministratore** deve essere iscritto in un apposito albo del ministero del lavoro (agenzie per il lavoro). I requisiti giuridici e finanziari richiesti per questa iscrizione, che può essere per tutti i settori o solo per uno o alcuni di essi, sono: costituzione in forma di società di capitali, sede legale nel territorio dello Stato, disponibilità di idonei uffici, competenza professionale, assenza di condanna penale, interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro, capitale sociale versato non inferiore a 600.000 euro, espletamento della attività in non meno di quattro regioni, deposito cauzionale di 350.000 euro, indicazione della somministrazione come oggetto sociale prevalente. Se l'attività viene esercitata da una cooperativa occorre la presenza di almeno 60 soci e tra di essi, come socio sovventore, un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.

b) **l'utilizzatore:** chiunque, per le sue esigenze lavorative, può rivolgersi alle agenzie di lavoro di somministrazione per usufruire dei relativi servizi.

L'utilizzatore ha il potere di organizzare, dirigere e controllare l'attività dei lavoratori somministrati. Questa facoltà di direzione e controllo rappresenta la tipica attività che la precedente disciplina giuridica bollava come illecita interposizione di manodopera. Questo elemento distingue il contratto di somministrazione dal contratto di appalto, dove il potere di direzione e di controllo continua ad essere esercitato dall'appaltatore e non dall'impresa che usufruisce della prestazione lavorativa.

**c) la durata:**

il contratto tra il somministratore e l'utilizzatore può essere concluso a tempo indeterminato o a tempo determinato. La legge prevede in modo tassativo i casi in cui si possano stipulare l'uno o l'altro tipo di contratto.

S i può ricorrere alla somministrazione a tempo determinato solo a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se avente ad oggetto l'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Il tempo indeterminato è previsto per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, servizi di pulizia, di custodia, portineria, trasporti, gestione di magazzini e servizi di economato, consulenza direzionale, programmazione delle risorse, attività di marketing, gestione di call center, costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa etc. . I contratti collettivi possono individuare altri casi.

**d) Inammissibilità:**

Non si può mai ricorrere alla somministrazione di lavoro per sostituire i lavoratori in sciopero, se l'utilizzatore ha proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi o abbia personale in cassa integrazione, se non ha effettuato la valutazione dei rischi sugli infortuni.

**Il rapporto tra Somministratore e lavoratore.**

Il lavoratore può essere assunto dal somministratore sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, i lavoratori rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore o all'interno dell'azienda del somministratore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro. Il somministratore, in assenza di lavoro da far svolgere, dovrà corrispondere al prestatore di lavoro una indennità mensile cosiddetta di disponibilità.

**Il lavoratore ha diritto:**

- a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello occupati direttamente dall'utilizzatore, a parità di mansioni svolte;
- alla maggior retribuzione nel caso in cui venga adibito dall'utilizzatore a mansioni superiori o al risarcimento se dequalificato;
- all'obbligo solidale dell'utilizzatore con il somministratore nella corresponsione dei trattamenti retributivi e nel versamento dei contributi previdenziali;
- ad essere informato dall'utilizzatore e dal somministratore sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive;

-alla scadenza del contratto di somministrazione, di essere eventualmente assunto direttamente alle dipendenze dell'utilizzatore, a meno che nel contratto di assunzione non sia stato previsto questo divieto con la correlata corresponsione di una adeguata indennità.

**Forma del contratto di somministrazione**

Il contratto deve essere concluso in forma scritta e deve contenere gli elementi elencati tassativamente dal legislatore (estremi della autorizzazione ministeriale, numero dei lavoratori da somministrare, i casi e le ragioni del ricorso al lavoro somministrato, i rischi all'integrità della salute del lavoratore e le misure di prevenzione adottate, la data di inizio, la durata prevista, luogo e orario di lavoro, trattamento economico del lavoratore, obbligo di corresponsione della retribuzione e del versamento dei contributi previdenziali).

**Inosservanza della forma**

La inosservanza della forma scritta e la omessa indicazione degli elementi essenziali che il contratto di somministrazione deve contenere comporta la conseguenza, a richiesta del lavoratore, della costituzione di un rapporto di lavoro alle dirette dipendenze dell'utilizzatore, con effetto sin dall'inizio della somministrazione.

**Controllo del giudice**

Il giudice ha solo il potere di accertare l'esistenza delle ragioni che giustificano il ricorso al lavoro somministrato ma non può estendere il suo controllo fino al punto di sindacare nel merito le valutazioni e le scelte che spettano esclusivamente all'utilizzatore.

**Licenziamenti Collettivi**

Se il somministratore procede a licenziamenti collettivi, non trova applicazione nei suoi confronti la legge sulla mobilità ed i lavoratori non godono della stabilità reale del posto di lavoro ai sensi dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori avendo diritto, in presenza di licenziamento illegittimo, al solo risarcimento dei danni ( legge 604/1966).

**Versamento al fondo**

I soggetti autorizzati alla somministrazione devono versare ad un apposito fondo un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta per favorire la qualificazione e riqualificazione dei lavoratori somministrati. Nessun contributo è invece previsto a carico dei lavoratori .

**Conteggio nell'organico**

I lavoratori somministrati non si conteggiano nell'organico dell'utilizzatore. Essi, pertanto, non possono essere utilmente considerati in tutte le previsioni legislative che prevedono la loro applicabilità con riferimento all'elemento dimensionale dell'azienda (ad esempio l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori che prevede l'obbligo della reintegrazione nel posto di lavoro nel caso in cui l'azienda occupi più di 15 addetti).

**Contrattazione collettiva**

Il decreto legislativo rinvia alla contrattazione collettiva il compito di:  
a) prevedere la somministrazione del lavoro a tempo indeterminato in ulteriori casi oltre quelli previsti dalla legge;

- b) individuare limiti quantitativi di utilizzazione dei lavoratori in somministrazione;
- c) stabilire la misura della indennità di disponibilità spettante al lavoratore in attesa di assegnazione all'utilizzatore.
- d) stabilire modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione delle erogazioni economiche ai lavoratori somministrati che siano correlate ai risultati conseguiti dall'impresa utilizzatrice;
- e) stabilire la " adeguata indennità" a favore del lavoratore nel caso si volesse impedire all'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto.

**Sanzioni penali**

L'esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione è punito con la sanzione dell'ammenda di 5 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.

Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino a sestuplo.

La sanzione penale si applica anche all'utilizzatore. Il lavoratore sarà ritenuto alle dipendenze dell'utilizzatore come nella vecchia disciplina della interposizione illecita.

Per l'inizio effettivo delle attività di interposizione occorre il decreto ministeriale che istituisce l'apposito albo degli operatori autorizzati. Senza questo albo l'attività non può partire. Resta pertanto in vigore, fino all'emanazione dell'albo, la vecchia normativa.

**APPALTO**

1. Il contratto di appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione di mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio.
2. Il datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.
3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda.

**COMMENTO**

La prima disposizione introduce un limite temporale a favore dell'appaltante che certamente nuoce alla posizione giuridica del lavoratore che, se vuole agire anche contro l'appaltante per quanto a lui ancora dovuto, deve farlo in fretta.

La seconda novità ha il compito di dirimere le dispute interpretative e giurisprudenziali e nega ogni obbligo solidale del subentrante che così non risponde dei debiti del precedente appaltatore.

**DISTACCO**

Si ha il distacco quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Quando il distacco comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 Km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

**COMMENTO**

Questa figura giuridica, benché non prevista esplicitamente prima di questa legge-delega, era ammessa e ben individuata dalla giurisprudenza e dalla dottrina.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese, o meglio e analogicamente, al trattamento previsto per le trasferte dal contratto collettivo.

Per il distacco oltre i 50 km sono necessari gli stessi requisiti del trasferimento.

La futura contrattazione collettiva deve disciplinare il trattamento economico e normativo.

**LAVORO A PROGETTO****Il lavoro a progetto**

Il decreto legislativo innova profondamente la disciplina dei contratti continuativi e coordinati che vengono adesso definiti "lavoro a progetto". La nuova norma prevede che "i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, devono essere riconducibili a uno o più **progetti specifici o programmi di lavoro o fasi** di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa".

Dalla disciplina del lavoro a progetto sono escluse le **prestazioni occasionali**, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni del "lavoro a progetto".

**Forma e elementi**

1. Il contratto di lavoro a progetto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere necessariamente i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto da parte del committente della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e della sicurezza del collaboratore a progetto.

**Diritti del collaboratore a progetto**

Il compenso corrisposto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

La gravidanza, la malattia e l'infortunio sospendono il rapporto, senza erogazione del corrispettivo.

In caso di malattia e infortunio, la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata stabilita nel contratto. In caso di gravidanza, la durata del rapporto, invece, è prorogata per un periodo di 180 giorni.

**Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto****Senza progetto**

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto, con tutte le conseguenze di legge.

**Controllo del giudice**

Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato nella realtà effettiva si configuri come rapporto di lavoro subordinato, il lavoro a progetto si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

Il controllo del giudice è limitato esclusivamente all'accertamento della esistenza del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

**Norme transitorie e finali**

Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della vecchia disciplina, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un

anno dalla data di entrata in vigore della nuova disciplina.

La nuova legge rinvia alla contrattazione collettiva aziendale il compito di individuare termini diversi, anche superiori all'anno, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della vecchia disciplina.

La normativa è in vigore dal 24 ottobre 2003

**commento**

Con questa nuova normativa scompaiono dal mercato e dalla legalità la stragrande maggioranza dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa come siamo stati abituati a vederli nel corso di questi anni. Il contratto a progetto prevede come elemento essenziale una attività di "progettazione" o di "ideazione", una attività, cioè, di alta qualificazione professionale. Questa attività non può essere con certezza l'attività di routine dell'azienda, la sua normale attività. Se il contratto presuppone un progetto o un programma di lavoro, che equivale a una attività di ideazione, è ovvio che esso potrà essere stipulato solo in casi del tutto marginali ed eccezionali.

È consigliabile astenersi dal ricorrere a questa figura contrattuale perché ben difficilmente si può configurare nella realtà. Peraltro, nel contratto scritto occorre individuare con esattezza il progetto o il programma di lavoro perché, diversamente e automaticamente, si avrebbe lavoro subordinato.

Continua in ultima pagina

## **PRESTAZIONI OCCASIONALI DI TIPO ACCESSORIO RESE DA PARTICOLARI SOGGETTI**

### **Prestazioni di lavoro accessorio**

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono le attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito:

- dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- dell'insegnamento privato supplementare;
- dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

### **Durata**

Le attività lavorative di natura meramente occasionale e accessoria coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3 mila euro sempre nel corso di un anno solare.

### **Prestatori di lavoro accessorio**

1. Possono svolgere attività di lavoro accessorio:

- disoccupati da oltre un anno;
- casalinghe, studenti e pensionati;
- disabili e soggetti in comunità di recupero;
- lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

Per l'entrata in vigore occorrono le società concessionarie abilitate e la vendita dei buoni.

2. I soggetti interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio, comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle Province che rilasciano una apposita tessera magnetica

### **Disciplina del lavoro accessorio**

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 Euro.

2. Il prestatore di prestazioni di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso uno o più enti o società concessionari all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio, in misura pari a 5,8 Euro per ogni buono consegnato. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

3. L'ente o società concessionaria provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni per prestazioni di lavoro accessorio, provvede per suo conto al versamento dei contributi in misura di 1 Euro per ora di lavoro e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura di 0,5 Euro per ora di lavoro.

4. L'ente o società concessionaria trattiene l'importo di 0,2 Euro per ogni ora di lavoro, a titolo di rimborso spese.

## **LAVORO INTERMITTENTE**

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, a tempo determinato o indeterminato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti che saranno individuati dalla contrattazione collettiva.

### **Forma e comunicazioni**

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta e deve avere gli elementi imperativamente previsti dalla legge.

### **Indennità di disponibilità**

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto salvo l'indennità di disponibilità.

Per l'entrata in vigore occorre la disciplina della contrattazione collettiva e la determinazione dell'importo dell'indennità di disponibilità.

## **LAVORO RIPARTITO**

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

Ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro.

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

### **Forma e comunicazioni**

Il contratto di lavoro ripartito è stipulato in forma scritta e deve avere i seguenti elementi:

- la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati,;
- il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- le eventuali misure di sicurezza.

### **Disposizioni previdenziali**

Ai fini delle prestazioni previdenziali i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale.

Il calcolo delle prestazioni previdenziali e dei contributi è effettuato su base mensile, dividendo l'importo delle retribuzioni per il numero dei lavoratori che risultano obbligati al momento di inizio dell'evento, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

**CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO**

Nel tentativo di ridurre il contenzioso giudiziario e non, le parti possono ottenere la certificazione del contratto di lavoro con l'espletamento di una particolare procedura volontaria alla quale ricorrere.

**Organi di certificazione**

Gli organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro sono le Commissioni di certificazione istituite presso:

- a) gli enti bilaterali costituiti dalle organizzazioni sindacali;
- b) le Direzioni provinciali del lavoro e le Province;
- c) le Università pubbliche e private registrate presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro.

**Principi del Procedimento di certificazione**

- a) La procedura di certificazione è volontaria;
- b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza;
- c) l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere;
- d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazioni ai quali le parti richiedono la certificazione;
- e) le parti devono rivolgersi alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore.

**Efficacia giuridica della certificazione**

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.

**Rimedi esperibili nei confronti della 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 per:

- erronea qualificazione del contratto;
- difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione;
- vizi del consenso nella conclusione dell'atto.

Per poter presentare ricorso giurisdizionale contro la certificazione occorre previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione.

**Attività di consulenza e assistenza alle parti**

Le sedi di certificazione svolgono anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale, sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro.

Le sedi di certificazione sono competenti altresì a certificare le rinunzie e le transazioni di cui all'articolo 2113 del Codice Civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

Continua da pagina 8

Non cambia nulla, invece, per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa per i seguenti soggetti:

- a) gli agenti di commercio;
  - b) i lavoratori occasionali con non più di trenta giorni di lavoro all'anno e compenso complessivamente percepito non superiore a €5.000;
  - c) i collaboratori dei professionisti intellettuali con iscrizione ad albo;
  - d) i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni;
  - e) i soggetti che espletano attività in favore delle associazioni sportive e società dilettantistiche affiliate;
  - f) coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia;
  - g) i lavoratori interessati dalla contrattazione collettiva aziendale che preveda una efficacia oltre l'anno dalla entrata in vigore del decreto delle collaborazioni coordinate e continuative già in essere;
  - h) i collaboratori della pubblica amministrazione.
- L'elencazione sopra riportata è certamente ampia ma si tratta pur sempre di casi limitati e speciali. Nell'immediato, tutti i contratti di prestazione coordinata e continuativa vanno sottoposti all'esame delle lenti di ingrandimento. Niente è più come prima.

**Studio Legale Avvocati  
Biagio Cartillone  
Giorgio Enea Vigevani**

Via E. Besana 9  
20122 Milano  
Italy

TEL.  
(339) 025457942  
(339) 025457952  
FAX  
(339) 0254118473  
(339) 025466564

[www.biagiocartillone.com](http://www.biagiocartillone.com)

**Ideazione e realizzazione:**

Prof. Giulio Enea Vigevani  
Dott. Beatrice Boschi  
Vigevani

**Hanno collaborato:**

Dott. Angela Iascone  
Dott. Silvia Dal Prà

E-Mail  
[cartbiagio@tiscali.it](mailto:cartbiagio@tiscali.it)  
[givige@tin.it](mailto:givige@tin.it)

*Potete ricevere il De Legibus  
per e-mail inviandoci il  
vostro indirizzo*

Segreteria:  
Gabriella Costanzo  
Lucia Ferrato

Stampato in proprio

*Il testo integrale del decreto legislativo potete chiederlo al nostro indirizzo di posta elettronica  
[cartbiagio@tiscali.it](mailto:cartbiagio@tiscali.it)*