

Commissione di Certificazione
della Direzione Provinciale del Lavoro di Viterbo
Servizio Politiche del Lavoro

VISTO il Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni recante attuazione delle deleghe di cui alla legge 14 febbraio 2003 n. 30 ed in particolare l'articolo 76, comma 1, lettera b), che prevede l'istituzione, secondo quanto stabilito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro presso le Direzioni provinciali del lavoro;

VISTO il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 21 luglio 2004 mediante il quale è stata regolamentata la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni di certificazione;

VISTO il Decreto del Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro di Viterbo n. 2 del 23/02/2007 col quale viene formalmente costituita la Commissione di certificazione presso la stessa D.P.L. ai sensi dell'art. 1 del D.M. 21 luglio 2004;

VISTO il Decreto del Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro di Viterbo n. 4 del 3 luglio 2007 con il quale viene sostituito un componente di diritto della predetta Commissione;

CONSIDERATO che l'art. 2, comma 1, del suddetto D.M. dispone che le Commissioni di certificazione operano, oltre che nel rispetto delle norme di legge, secondo un proprio regolamento interno;

RITENUTO di dover adottare il regolamento interno ed in appendice allo stesso, le linee guida per la certificazione di alcune tipologie contrattuali;

CONSIDERATO che in data 12 giugno 2007 si è tenuta una riunione preliminare per l'esame del suddetto regolamento;

La Commissione di certificazione, riunita nella seduta del 26/09/2007, approva all'unanimità il seguente

REGOLAMENTO

Art. 1

Composizione della Commissione.

1. La Commissione di certificazione, a norma dell'art. 1 del D.M. 21 luglio 2004 citato in premessa, è così composta:

Membri di diritto

- il Dirigente della Direzione provinciale del lavoro o, in caso di assenza o impedimento, un suo delegato con funzioni di presidente e due funzionari del Servizio Politiche del Lavoro, uno dei quali assume a turno la funzione di relatore;

- un rappresentante dell'I.N.P.S.;

Gi
per *AP* *A -* *Q* *7*

- un rappresentante dell'I.N.A.I.L.

Membri consultivi:

- un rappresentante dell'Agenzia delle Entrate

- un rappresentante per ciascuno degli ordini professionali di appartenenza dei soggetti di cui all'art. 1 della legge n. 12 del 1979.

2. Il Dirigente della D.P.L., valutato il carico di lavoro, si riserva la possibilità, qualora risulti necessario, di costituire eventuali sottocommissioni.

Art. 2

Svolgimento del procedimento.

1. Ai sensi dell'art. 75, comma 1, del D.Lgs. n. 276 del 2003, come modificato dal D.Lgs. n. 251 del 2004, la certificazione del contratto può essere richiesta per tutti i rapporti di lavoro.

2. Il procedimento di certificazione ha inizio ad istanza comune delle parti del contratto di lavoro.

3. L'istanza di certificazione, redatta su apposito modulo, deve essere presentata in bollo, con allegate n. 1 marca da bollo, per ciascuna parte richiedente, e sottoscritta in originale dalle parti, con allegata copia del documento di identità dei firmatari.

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

5. Le parti devono dichiarare esplicitamente che:

- fra di esse e con riferimento al contratto presentato non vi sono altri procedimenti certificatori pendenti;

- che non è stato emesso un precedente provvedimento di diniego sulla medesima istanza (nel caso di sussistenza di tale provvedimento, le parti devono allegarne copia all'istanza).

6. Ricevuta l'istanza di certificazione, il Presidente della Commissione, per il tramite della Segreteria, valutata la regolarità della documentazione e richieste eventuali integrazioni, provvede a convocare le parti al fine di procedere alla certificazione del contratto sulla base dell'ordine di presentazione delle istanze. A tal fine, le istanze non appena presentate dovranno essere protocollate e registrate su un apposito registro.

7. Sulla base delle istanze registrate, il Presidente predispone il calendario dei lavori. La comunicazione del calendario della seduta con l'indicazione delle relative pratiche rivolta all'INPS, all' I.N.A.I.L. e all'Agenzia delle Entrate ha

Handwritten signatures and initials:
- A large signature on the right side of the page.
- A signature at the bottom left.
- The initials "RR" in the bottom center.
- A signature at the bottom right.
- The letter "B" at the bottom right.

valore di comunicazione di inizio del procedimento come previsto dall'art. 78, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 276 del 2003 e può essere effettuata tramite fax o posta elettronica. Le medesime autorità possono presentare eventuali osservazioni in qualsiasi momento e comunque fino al termine della seduta della commissione. La stessa comunicazione verrà inoltrata agli ordini professionali di cui all'art. 1 della legge n. 12/1979, nonché ad ogni altra autorità pubblica, ente od istituto che gestiscono forme di previdenza e assistenza obbligatoria nei casi in cui il contratto da certificare attenga ad effetti che operano nei loro riguardi;

8. Il funzionario relatore predispone, per ciascuna istanza pervenuta, un'apposita scheda riepilogativa, nella quale sono riportate note illustrative in merito alla ricognizione della documentazione presentata ed in particolare, alla sussistenza o meno dei requisiti richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia contrattuale per la quale si richiede la certificazione, nonché in riferimento agli ulteriori elementi, anche di carattere formale, richiesti dal presente Regolamento.

9. Le parti devono presentarsi dinanzi alla Commissione nella data e nell'ora stabilite. L'eventuale assenza ingiustificata anche di una sola delle parti rende improcedibile l'istanza e rende necessaria la presentazione di una nuova domanda. Le parti presenziano personalmente all'audizione e, solo in caso di comprovate motivazioni valutate dal Presidente della Commissione, possono farsi rappresentare da un soggetto munito di delega a cui va allegata la fotocopia del documento di identità del delegante. In tal caso è indispensabile l'assistenza dell'organizzazione sindacale o di categoria o di un professionista abilitato. Nel verbale redatto viene annotata la presenza dei soggetti chiamati ad assistere le parti.

10. La Commissione di certificazione svolge altresì attività di assistenza e consulenza alle parti in merito alla stipulazione del contratto di lavoro nonché nella definizione del programma negoziale e nella qualificazione del rapporto.

11. Completata la fase istruttoria i membri di diritto, sentiti i membri consultivi presenti, deliberano a maggioranza sulla sussistenza dei presupposti che consentono la certificazione del contratto allegato all'istanza.

12. Il procedimento deve essere portato a termine entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza, ovvero dal ricevimento dell'ulteriore documentazione che venga richiesta dalla Commissione.

Art. 3

Provvedimento di certificazione.

1. 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. In questo senso la Commissione, in attesa che vengano emanati i

[Handwritten signatures]

previsti *codici di buone pratiche*, per ciascuna tipologia contrattuale individua gli elementi di riferimento che vengono elencati in appendice al presente regolamento.

2. Sia il provvedimento di certificazione che il diniego della certificazione, per la loro natura di atto amministrativo, devono essere necessariamente motivati. Nell'atto emanato deve essere indicata l'autorità presso cui è possibile presentare ricorso e il termine per presentarlo. Il provvedimento di certificazione deve indicare espressamente gli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali del contratto certificato, in relazione ai quali le parti hanno richiesto la certificazione.
3. Il verbale di audizione delle parti e il resoconto dell'attività svolta dalla commissione viene allegato al provvedimento adottato ed è parte integrante dello stesso provvedimento.
4. Il provvedimento di certificazione, per quanto attiene la motivazione, indicherà l'iter seguito per la valutazione, anche secondo le indicazioni fornite dalle circolari ministeriali.
5. Nel caso in cui sia stato adottato un provvedimento di diniego le parti possono presentare una successiva istanza che potrà essere valutata dalla Commissione sulla scorta della sussistenza effettiva di presupposti e motivi diversi.

Art. 4

Conservazione dei contratti certificati.

1. I contratti certificati sono conservati presso la Direzione provinciale del lavoro per la durata di cinque anni dalla data di estinzione del contratto stesso e la loro archiviazione può avvenire anche con strumenti informatici.

[Handwritten signature]
SAP

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Linee guida alla certificazione

Elementi utili alla certificazione di alcune tipologie contrattuali nelle more dell'emanazione del D.M. di cui agli artt. 78, comma 4, e 84, comma 2, del D.Lgsvo n. 276/2003, ai sensi art. 11 D.M. 21 luglio 2004.

Per quanto non espressamente previsto relativamente ai contratti sotto indicati si richiamano le disposizioni di legge vigenti ed in particolare del D.Lgsvo. n. 276/2003 e succ. modifi., nonché quelle della contrattazione collettiva vigente.

Certificazione del contratto di collaborazione a progetto

- prestazione di lavoro prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione decotta nel contratto e funzionalizzata alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fasi di esso gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato;
- verifica se il prestatore è già stato utilizzato in precedenza dal medesimo datore di lavoro;
- specifica indicazione delle modalità con cui si attua il coordinamento con il committente nel contratto di collaborazione; tale indicazione deve essere effettuata in termini non generici ma con riferimento alla concreta realizzazione del progetto ed in rapporto all'autonomia del collaboratore che deve essere esaminata anche in riferimento al parametro spaziale e temporale;
- prestazione di lavoro del collaboratore con indicazione della durata, determinata o determinabile della stessa, necessariamente collegata al progetto, programma o fase di esso, (stante l'impossibilità del committente di richiedere una prestazione o un'attività che esula dagli stessi).

Certificazione del contratto a tempo parziale

- orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui è tenuto il lavoratore, che deve risultare inferiore all'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del D.Lgs. n. 66 del 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 a tempo parziale (di tipo orizzontale, di tipo verticale o di tipo misto);
- clausole flessibili o elastiche concordate nel rispetto del D.Lgsvo n. 61/2000 e succ. modif. e della contrattazione collettiva;

[Handwritten signatures and initials]

- eventuale patto scritto concernente la disponibilità alla variazione della collocazione temporale o della variazione in aumento dell'orario di lavoro a tempo parziale;
- livello d'inquadramento;
- trattamento economico (deve essere uguale a quello previsto per il lavoratore a tempo pieno comparabile).

Certificazione del contratto di lavoro intermittente

- indicazione della durata e delle ipotesi oggettive, come da tabella allegata al R.D. 6/12/1923, n. 2657 (nelle more delle esigenze individuate dai contratti collettivi) o soggettive, meno di 25 anni o più di 45, che consentono la stipulazione del contratto;

- il contratto di lavoro intermittente è altresì ammissibile per i seguenti periodi predeterminati:

a) week-end: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina;

b) vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;

c) vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo;

d) ferie estive: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;

Ulteriori periodi predeterminati potranno essere individuati dalla contrattazione collettiva.

- luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore e indicazioni in ordine al preavviso di chiamata del lavoratore;

- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore e indennità di disponibilità ove dovuta;

- indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità ove dovuta;

- eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

- rispetto dei divieti: il datore di lavoro deve fornire assicurazione circa il 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 o alla riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente. Il datore di lavoro deve inoltre assicurare di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 626 del 1994 e successive modificazioni.

Certificazione del contratto di lavoro ripartito

- misura percentuale e collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, nonché richiamo alla possibilità assegnata ai lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
- obbligazione lavorativa, luogo di lavoro, livello d'inquadramento e trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Certificazione del contratto di associazione in partecipazione

- specificazione dell'apporto lavorativo dell'associato;
- quota di partecipazione agli utili, con la precisazione del valore ed i riferimenti necessari per calcolare l'importo ed ogni parametro necessario a valutare una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora;
- eventuale partecipazione alle perdite;
- indicazioni in ordine al tipo di controllo che può esercitare l'associato ed al diritto al rendiconto con indicazione specifica del periodo entro il quale è dovuto;
- autonomia dell'associato nello svolgimento dell'attività dedotta nel contratto (verifica dell'eventuale subordinazione, da intendersi come un vincolo più ampio rispetto al generico potere dell'associante di impartire direttive ed istruzioni al cointeressato all'impresa o all'affare).

Certificazione del contratto di appalto

- elementi del contratto: attività appaltata, durata presumibile del contratto, dettagli in ordine all'apporto dell'appaltatore ed in particolare precisazioni circa l'organizzazione dei mezzi e del personale necessari per la realizzazione dell'opera o del servizio dedotto in contratto;
- apporto dell'appaltatore:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

a) nel caso di contratti d'appalto concernenti lavori specialistici per i quali non risulta rilevante l'utilizzo di attrezzatura o di beni strumentali, devono essere acquisite notizie in ordine al know how aziendale o alle elevate professionalità possedute dal personale impiegato nell'ambito dell'appalto, nonché indicazioni sulle modalità di esercizio del potere organizzativo e direttivo dei lavoratori;

b) l'appalto riferito ai rapporti di mono committenza deve essere attentamente valutato, al fine di verificare se in capo all'appaltatore incomba l'organizzazione dei mezzi necessari e se è rintracciabile il rischio d'impresa;

- rischio d'impresa, indici: l'appaltatore ha già in essere un'attività imprenditoriale; l'appaltatore svolge propria attività produttiva od opera per conto di diverse imprese;

- obbligo solidale: deve essere richiamato l'obbligo solidale che vincola le parti contraenti in relazione ai trattamenti retributivi e contributivi dovuti alle maestranze impiegate nell'appalto;

- obbligo di indicare i costi relativi alla sicurezza sul lavoro ai sensi art. 7 D.Lgsvo 19/09/1994 n. 626 e succ. modif.

Certificazione del contratto di inserimento.

* verifica dei requisiti soggettivi (categorie di lavoratori e categorie di datori di lavoro) e oggettivi;

- verifica della definizione consensuale del progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo aziendale. In particolare, il progetto deve essere parte integrante del contratto e deve indicare:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato, tenendo conto che l'assunzione può avvenire in una categoria di inquadramento non inferiore a 2 livelli rispetto alla qualificazione d'arrivo;

b) la durata (entro i limiti minimi e massimi fissati dalla norma, ovvero da 9 a 18 mesi, salvo estensione a 36 mesi per portatori di handicap fisico, mentale o psichico) e le modalità di formazione;

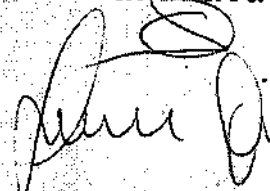
- il progetto deve prevedere un percorso formativo che preveda:

a) formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartite fra sicurezza sul lavoro (necessariamente nella fase iniziale del rapporto) e disciplina del rapporto di lavoro (in assenza di precisazioni si ritiene che detta formazione possa essere sviluppata sia all'interno, qualora l'impresa abbia capacità formativa, purchè in luoghi non destinati alla produzione, sia all'esterno dell'azienda);

b) specifiche fasi di addestramento (anche in modalità di e-learning).

Certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa

SRP



- 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;

- resta ferma la disciplina ex art. 409 c.p.c. n. 3 per gli agenti e i rappresentanti di commercio;

- 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. L'eventuale pregressa esperienza maturata oppure le qualità personali e le caratteristiche soggettive del lavoratore dovranno essere provate dalle parti;

- 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 compenso: in particolare verificare che i criteri evidenziati nel testo contrattuale siano tali da giustificare la determinazione effettiva del compenso;

- necessaria corrispondenza tra la prestazione lavorativa del collaboratore e il contenuto del contratto da certificare.

Viterbo li 26 settembre 2007

Letto, Approvato e sottoscritto

Dott.ssa BICI AMELIA DELEGATO dal
Direttore della DPL



[Handwritten signature of Bici Amelia]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

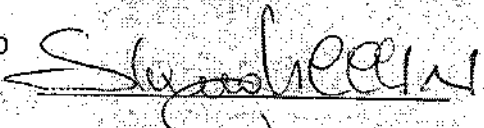

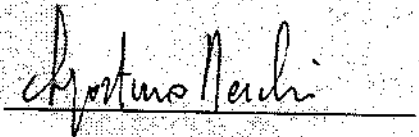
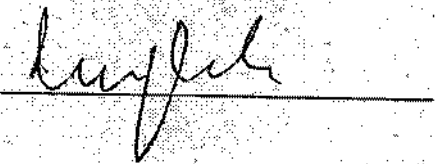
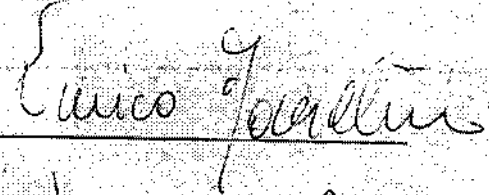
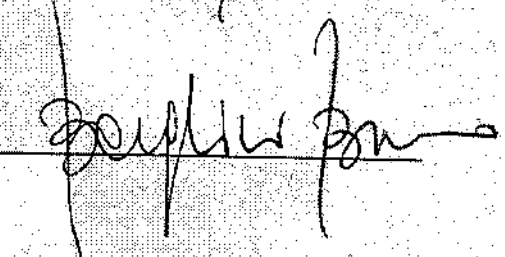

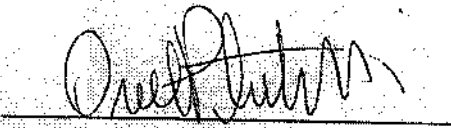
[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Dott.ssa Stanghellini Carlotta	Membro di effettivo DPL	diritto	
Sig.ra Pizzi AnnaRita	Membro di supplente DPL	diritto	
Dott. Marchi Agostino	Membro di supplente INPS	diritto	
Dott. Cirillo Luigi	Membro di supplente INAIL	diritto	
Dott. Moreschini Enrico Maria	Membro a titolo consultivo effettivo Agenzia delle Entrate		
Rag. Barghini Bruno	Membro a titolo consultivo effettivo Ordine dei Consulenti del lavoro		
Avv. Valeri Fernando	Membro a titolo consultivo effettivo Ordine degli Avvocati		
Dott. Patacchini Oreste	Membro a titolo consultivo effettivo Ordine dei Dottori Commercialisti		
Rag. Maggini Luisiana	Membro a titolo consultivo effettivo Collegio dei Ragionieri Periti Commerciali		