

FORMULARIO DEL LAVORO COMMENTATO

**ESTERNALIZZAZIONI, ISTITUTI CONTRATTUALI DI
LAVORO SUBORDINATO ATIPICI, CONTRATTI DI RETE,
CONTRATTO DI AGENZIA, CERTIFICAZIONE**

**ASPETTI NORMATIVI, OPERATIVI
E GIURISPRUDENZIALI**

A Cura di

**Avv. Barbara Sabellico, Avv. Paola Salazar, Prof. Avv. Alberto Levi,
Notaio Dott. Fabrizio De Pasquale, Dott. Stefano Bianchi**

Ultimo Aggiornamento Luglio 2018



PRESENTAZIONE

Questo *Formulario del lavoro* ha un duplice obiettivo. Da un lato definire format e modelli funzionali dei contratti di lavoro autonomo e subordinato – c.d. atipici – più frequentemente utilizzati nella gestione delle risorse umane in azienda, e dall'altro analizzare le principali forme di esternalizzazione del lavoro, in modo da offrire al lettore una visione d'insieme sinottica e approfondita dell'*outsourcing*, sia sul piano normativo che operativo: sul punto il presente volume si propone, dunque, quale essenziale supporto per le aziende nella valutazione dell'opportunità di ricorrere o meno all'*outsourcing*, ovvero «alla decisione di assegnare stabilmente a fornitori esterni per un periodo contrattualmente definito, la gestione operativa di una o più funzioni in precedenza svolte all'interno». Ogni capitolo, è composto da:

- Un'introduzione curata da un esperto del settore, finalizzata a descrivere le caratteristiche principali dell'Istituto contrattuale in esame;
- Un'analisi dettagliata degli aspetti normativa ed operativi utilizzando lo strumento delle FAQ (risposte alle domande più frequenti);
- Una raccolta delle principali massime della giurisprudenza sui temi presi in esame;
- Formule e standard dei contratti esaminati;
- Slides riassuntive.

Inoltre, il presente manuale, è stato redatto con l'autorevole collaborazione dell'Avv. Salazar e dell'Avv. Barbara Sabellico, con i quali, oltre ad un'analisi normativa e giurisprudenziale degli istituti in esame, si è giunti alla realizzazione di formule e standard contrattuali aggiornati alla normativa vigente. Resta naturalmente inteso che sarà compito e facoltà di ogni lettore adattare al meglio i format proposti rispetto alle singole fattispecie aziendali e, pertanto, vi invitiamo a consultare senza esitazione il team dell'Ufficio Lavoro-Relazioni Sindacali di Confimi, che sarà a vostra completa disposizione.

Confimi Industria Emilia

Dott. Stefano Bianchi

Responsabile Area Legale-Contrattuale

Contatti

SEDE DI BOLOGNA

Via di Corticella, 184/10 - 40128 Bologna

Tel +39 051 6388666 - fax +39 051 327861

Sito: <http://www.confimiemilia.it>

Email: info@confimiemilia.it

SEDE DI MODENA

Via Pier Paolo Pasolini, 15 - 41123 Modena

Tel +39 059 894811 - fax +39 059 894812

Sito: <http://www.confimiemilia.it>

Email: info@confimiemilia.it

SEDE DI PARMA

Via Toscana 45/1 - 43123 Parma

Tel +39 0521 1566300 - fax +39 059 894812

Sito: <http://www.confimiemilia.it>

Email: info@confimiemilia.it

SEDE DI REGGIO EMILIA

Via Gandhi, 16 - 42123 Reggio Emilia –

Tel +39 0522 1473818 - fax +39 0522 1473871

Sito: <http://www.confimiemilia.it>

Email: info@confimiemilia.it



Pmi Servizi Associati opera sul territorio nazionale per fornire servizi alle imprese, con particolare specializzazione nell'ambito dell'elaborazione delle buste paga ed amministrazione del personale.

Fondata nel 2002 PMI Servizi Associati ha vissuto una forte crescita.

Da piccola realtà provinciale ha conseguito presto risultati ottimi anche fuori Regione: oltre 200 aziende clienti per un totale di mediamente 4.000 paghe elaborate mensilmente per vari **ambiti**.

Il nostro obiettivo è quello di fornire servizi qualificati per soddisfare le esigenze delle piccole e medie imprese che necessitano quotidianamente di soluzioni sempre più personalizzate affiancandolo e fornendo loro consulenze efficaci oltre tutte le attività di gestione del personale.

Le consulenze di PMI Servizi Associati, rese mediante l'utilizzo di proprio personale con pluriennale esperienza lavorativa nel settore avvalendosi della collaborazione di professionisti specializzati ed abilitati, si rivolgono a tutte le imprese che desiderino un supporto per affrontare il mercato imprenditoriale, con un approccio competente ed orientato a strategie di contenimento dei costi e rispetto delle normative.

L'elevata professionalità è garantita e certificata dal Sistema Qualità **UNI EN ISO 9001** da Ente Accreditato, ponendosi come obiettivo costante l'efficacia della gestione aziendale in ciascun ambito della propria attività.

I NOSTRI SERVIZI

SERVIZIO PAGHE E CONTRIBUTI

L'affidamento dell'elaborazione buste paga a PMI Servizi Associati determina diversi vantaggi per le aziende. In primo luogo l'eliminazione dei costi fissi e per la formazione interna e per gli adempimenti periodici. In secondo luogo, un risultato qualificato al passo con nuove leggi ed interpretazioni normative.

AMMINISTRAZIONE CONTABILE PER AZIENDE

Nell'ottica di offrire alle Imprese un servizio completo e qualificato PMI Servizi Associati, coadiuvata da professionisti esperti, fornisce servizi e consulenza **contabile** ed amministrativa adatta alle singole esigenze, per individuare le scelte migliori finalizzate allo sviluppo del Cliente nelle varie fasi di andamento societario.

MEPA, RATING DI LEGALITÀ, ELENCO DI MERITO E WHITE LIST

PMI Servizi Associati offre i propri servizi ponendo particolare attenzione all'equilibrato rapporto tra costi e benefici attesi nonché agli scenari e contesti di riferimento degli ambienti in cui opera il proprio Cliente. Tra questi sono comprese consulenze ed assistenza alle Imprese per l'utilizzo di alcuni recenti strumenti legislativi istituiti per aumentare il rispetto delle regole e della concorrenza nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, a seguire i principali.

MEPA (Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione) strumento di eProcurement pubblico, gestito da Consip utilizzato dalle Pubbliche Amministrazioni acquirenti e i potenziali fornitori che possono perfezionare contratti di fornitura legalmente validi.

Attribuzione del Rating di Legalità istituito da AGCM, sulla base delle dichiarazioni rese dalle Aziende riconoscendo loro una premialità nel rapporto con le banche e nella partecipazione a bandi pubblici.

Elenco di Merito della Regione Emilia Romagna iscrizione volontaria consentita a tutti gli operatori in possesso di uno o più codici ATECO 2007 della filiera dell'edilizia anche se non insediate nel territorio locale;

Iscrizione alla White List, ovvero l'elenco tenuto dalla Prefettura competente per territorio, che equivale a certificazione dell'insussistenza delle cause ostative alla partecipazione alle procedure di affidamento di appalti pubblici ed alla stipula dei relativi contratti. L'iscrizione è obbligatoria per le imprese operanti nei settori sensibili individuati nel D.P.C.M. del 18/04/2013 che intendono lavorare nell'area interessate dal sisma 2012.

Dott. Romolo D'Eboli

Amministratore Delegato

Contatti:

Sede Legale e operativa: Via P. Paolo Pasolini 15 – 41123 Modena

Tel: +39 059 894811 e Fax: +39 059 894812

Email: info@pmiserviziassociati.it

<http://www.pmiserviziassociati.it>



Confimi Formazione Emilia è un interlocutore importante nel campo della formazione e della consulenza.

Da sempre considera le **risorse umane** leva strategica e patrimonio competitivo dell'azienda e costruisce, curandone ogni minimo dettaglio, percorsi di crescita professionale e di sviluppo delle competenze al fine di garantire ai propri clienti le capacità indispensabili al miglioramento dei risultati aziendali.

La mission è essere partner delle imprese, proponendo formazione e consulenza innovativa e di qualità per essere spinta propulsiva nei loro processi di crescita e sviluppo. Per ogni necessità Confimi Formazione Emilia cerca la **soluzione più adatta** per portare competenze e per supportare nel raggiungimento dei risultati.

Il Know-how

- Competenze specifiche in ambito risorse umane: analisi dei fabbisogni, progettazione (corsi, consulenze, eventi...), coordinamento didattico, valutazione e monitoraggio attività formativa, piani di sviluppo risorse umane, orientamento
- Specializzazione nella conoscenza/gestione dei finanziamenti
- Background di studi articolato (diploma, laurea, master e specializzazioni)
- Predisposizione alla relazione con le imprese e con gli individui per comprenderne i Bisogni e trasformarli in risposte eccellenti.

I servizi

Gli ambiti di intervento di Confimi Formazione Emilia srl coprono tutte le aree aziendali, con una tipologia di intervento particolarmente flessibile e modulabile, in modo da corrispondere in pieno non solo alle esigenze formative, bensì anche ai vincoli organizzativi ed economici dell'impresa.

Per questo Confimi Formazione Emilia srl ha messo a punto una proposta particolarmente diversificata:

- ❖ Formazione a catalogo,
- ❖ formazione personalizzata per l'impresa,
- ❖ Consulenza e Coaching,
- ❖ Gestione finanziamenti pubblici e fondi interprofessionali,
- ❖ Eventi,
- ❖ Apprendistato e Tirocini,
- ❖ Formazione Professionisti.

Dott.ssa Barbara Vanni

Responsabile Confimi Formazione Emilia srl

Contatti:

SEDE DI MODENA

Via Pier Paolo Pasolini, 15 – 41123 Modena

Tel. 059 7101464 - Fax 059 7101577

Mail: info@cfemilia.it

sito: [www.cfemilia](http://www.cfemilia.it)

SEDE BOLOGNA

Via Di Corticella, 184/10

Tel +39 051 6388666 - fax +39 051 327861

Mail: info@cfemilia.it

sito: [www.cfemilia](http://www.cfemilia.it)

SEDE DI REGGIO EMILIA

Via Del Chionso, 20 - 42122 Reggio Emilia

Tel. 0522 1473818 - Fax 0522 1473871

Mail: info@cfemilia.it

sito: www.cfemilia.it

confimiindustria

Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata

CONFIMI INDUSTRIA - Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata - già CONFIMI IMPRESA, è la Confederazione datoriale nata il 5 dicembre 2012 e guidata da Paolo Agnelli.

CONFIMI INDUSTRIA aggrega diverse Associazioni territoriali ed Associazioni di Categoria fuoriuscite da altri sistemi associativi soprattutto dal sistema Confapi, e da Confindustria, ed è rappresentativa dei più importanti settori produttivi. Rappresenta circa 28 mila imprese per 410 mila dipendenti con un fatturato aggregato di 71 miliardi di euro. È presente sul territorio nazionale con 22 associazioni territoriali e 4 associazioni nazionali di Categoria con circa 350 funzionari al servizio delle imprese.

CONFIMI INDUSTRIA nasce dalla necessità di rappresentare e di salvaguardare in Italia il mondo e le esigenze reali del settore manifatturiero che ha contraddistinto la fortuna e il benessere del nostro Paese riposizionandone il ruolo per far sì che esso si riappropri della parte che le compete: quella di creare lavoro, ricchezza e benessere per il territorio in cui vive, per i lavoratori e per le loro famiglie.

confimi emilia

Associazione delle Imprese Manifatturiere del Territorio Emiliano

Confimi Industria è presente sul nostro territorio con Confimi Emilia, la prima associazione di rappresentanza di imprese che si è data una struttura aggregata; nasce dall'integrazione delle strutture di Confimi Bologna, Modena, Parma, Piacenza e Reggio Emilia.

Categorie e Gruppi



E' la categoria che raggruppa tutte le aziende del settore metalmeccanico. Rappresenta la tipologia di imprese maggiormente presenti in una regione il cui sviluppo è stato promosso ed è tuttora sostenuto dalla meccanica in tutte le sue molteplici declinazioni.

E' la categoria che riunisce le Imprese ICT e a forte valenza innovativa; ne fanno parte le imprese che si occupano di networking, sviluppo web, applicazioni mobile e web marketing, oltre che di hardware, coprendo in tal modo tutte le esigenze relative alla gestione di una rete informatica.

Rappresenta un luogo di confronto, approfondimento e discussione per tutti gli associati "under 40", con l'obiettivo di promuovere la crescita della nuova classe imprenditoriale, nonché di creare una collaborativa rete di rapporti finalizzata al miglioramento personale e allo sviluppo d'impresa.

AREA SINDACALE – LAVORO

E' in grado di offrirvi rispettivamente assistenza nella gestione dei rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato, sia nei suoi aspetti individuali che di natura collettiva. Il Servizio Sindacale-Lavoro opera come un vero e proprio ufficio personale esterno, assistendo l'Imprenditore nelle eventuali controversie favorendo la composizione in via extragiudiziale oppure assistendolo, a fianco dei legali anche congiuntamente individuati, in quelle che dovessero eventualmente sfociare in giudizio. Affianca l'Imprenditore nella gestione delle relazioni con le Rappresentanze sindacali dei lavoratori, sia per la stipula dei contratti di secondo livello, sia nei processi di ristrutturazione aziendale (CIG ordinaria e straordinaria, procedure di riduzione collettiva di personale), sia negli eventuali interventi riorganizzativi. Attraverso il Servizio sindacale, Confimi Emilia è presente negli organismi paritetici, nei quali si sviluppa il confronto fra associazioni rappresentanti dell'imprenditoria e sindacati dei lavoratori. L'Associazione è anche presente nelle Commissioni costituite presso gli Uffici Regionali e Provinciali del Ministero del Lavoro. Il Servizio sindacale collabora con le strutture nazionali della Confederazione nella stipula dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

SERVIZIO PREVIDENZIALE

Attraverso consulenza specifica, assiste l'Associato nel far fronte a tutte le problematiche di natura amministrativa che insorgono fra l'azienda e i dipendenti con gli istituti previdenziali ed assistenziali e con l'amministrazione fiscale. Collabora con il Servizio sindacale nell'assistenza alle Imprese nella gestione del rapporto di lavoro, valutandone tutti gli aspetti di natura contributiva.

Il continuo dialogo con le imprese consente al Servizio di recepire le problematiche più comuni, rispetto alle quali esso ha cura di mettere a fattor comune conoscenze, competenze e soluzioni.

Contatti:

Viale Pasolini, 15 41121 Modena
Tel. 059 894811, Fax. 059 894812
Email: sindacale@confimiemilia.it
www.confimiemilia.it



SALAZARLAVORO

Avv. Paola Salazar

Avvocato dal 1995, opera a Milano dallo stesso anno. Ha maturato esperienza giudiziale e stragiudiziale in diritto del lavoro svolgendo l'attività sia come consulente sia come professionista e collaborando sia con Studi Legali sia con Studi di Consulenza del Lavoro.

Opera come *of counsel* anche nella gestione dell'attività di Ricerca & Sviluppo per gli Studi Legali

Per Ipsoa Editore (gruppo Wolters Kluwer) è presente su Postilla (paolasalazar.postilla.it) fin dalla nascita della piattaforma nel 2009 e attraverso il proprio blog tratta tematiche connesse al rapporto di lavoro e alla conciliazione vita-lavoro, lavoro giovanile, lavoro femminile, telelavoro, part-time, lavoro agile e altre forme di gestione dei "tempi di lavoro" e dei "tempi di vita".

La tematica ha acquisito grande rilevanza pratica negli ultimi anni tanto da divenire oggetto di consulenza specialistica per la costruzione di progetti mirati di lavoro flessibile incentrati su telelavoro e smart working.

L'Avv. Paola Salazar è un professionista indipendente e attualmente opera come Studio Salazar (www.salazarlavoro.com) e come *of counsel* presso LABLAW Studio Legale Failla, Rotondi & Partners.

E' socio AGI, Avvocati giuslavoristi italiani.

Aree di attività

Attività Stragiudiziale e Giudiziale in materia di Diritto del lavoro e Diritto della previdenza sociale

- a) Costituzione, gestione e cessazione del rapporto di lavoro

- b) Cessazione del rapporto: attività stragiudiziale e giudiziale in materia di licenziamento individuale, licenziamento collettivo, risoluzioni consensuali.
- c) Distacchi di personale e lavoro da e verso l'estero: gestione delle pratiche di immigrazione e di espatrio per personale dirigenziale e altamente specializzato.
- d) Rapporto di lavoro dirigenziale
- e) Rapporto di agenzia
- f) Rapporto di lavoro autonomo e parasubordinato
- g) Tutela della privacy in materia di rapporto di lavoro anche con riguardo alle problematiche connesse all'uso degli strumenti di controllo a distanza.
- h) Valutazione del sistema delle deleghe di funzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- i) Ricorsi amministrativi e giudiziali in materia previdenziale connessi con l'attività di vigilanza svolta dagli Enti previdenziali.
- j) Previdenza complementare
- k) Progetti di *change management* legati all'avvio e alla implementazione di progetti di smart working

KNOWLEDGE MANGEMENT

L'avv. Paola Salazar ha gestito le attività di Ricerca & Sviluppo in qualità di responsabile del Centro Studi, dapprima presso lo Studio Legale Tributario EY, poi presso lo Studio di Consulenza del Lavoro Potito di Nunzio e quindi presso LABLAW Studio Legale. Tutt'ora gestisce per i più importanti Studi del settore e in qualità di *of counsel*, la realizzazione di progetti editoriali e formativi e altre attività di Knowledge Management nel campo del diritto del lavoro collaborando anche in qualità di autore con le più importanti case editrici: WKI, Giuffré, UTET, Leggi D'Italia, ESTE.

Contatti

Corso Europa, 22

20122 MILANO

Fax 02-30311430

info@salazarlavoro.com

www.salazarlavoro.com



Lo Studio Sabellico, condotto dall'Avvocato Barbara Sabellico, assiste i propri clienti sia in ambito giudiziale che stragiudiziale in materia di diritto del lavoro, nella gestione delle risorse umane, nella contrattualistica del lavoro subordinato, nella contrattualistica inerente alla parasubordinazione, nella contrattualistica inerente al lavoro autonomo (contratti di consulenza, amministratori di società). Siamo in grado di assistere le aziende nell'interpretazione di:

- contratti collettivi
- interpretazione e redazione di accordi collettivi aziendali e di prossimità
- procedure di consultazione sindacale
- procedure di conciliazione avanti alla Commissione di Conciliazione della Direzione Territoriale del Lavoro
- procedure disciplinari
- procedure di trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda
- procedure di licenziamento collettivo
- procedure di richiesta CIGS
- due diligence
- esame e verifica della documentazione inerente alle risorse umane prodromica ad acquisti e cessioni di aziende, società e/o pacchetti azionari
- gestione rapporti dirigenziali e con agenti di commercio.

In relazione alla consulenza ai privati, segue e sovrintende ogni tipologia di rivendicazione. Prestiamo inoltre consulenza nel settore del diritto societario, delle fusioni e acquisizioni, vantando una clientela sia nazionale sia estera, che comprende i principali operatori istituzionali e finanziari, nonché società multinazionali, grandi e medie imprese. Lo studio offre un'assistenza legale estesa ad ogni tipologia di operazione: dalla predisposizione della documentazione societaria sino alle fasi attuative. L'assistenza in questo settore è svolta con la massima cooperazione delle altre aree professionali presenti nello studio. Vista la crescente importanza che, nell'attuale panorama, stanno assumendo le tematiche inerenti alla privacy e la conseguente necessità di tutela della stessa, la consulenza su tali delicate

tematiche assume un ruolo fondamentale sia per le aziende che per i privati. Assistiamo Persone Giuridiche in tutte le controversie giudiziali in ogni fase, stato e grado di giudizio, concentrandoci sulla necessità di agevolare il processo decisionale informato del Cliente, consapevole che una valutazione approfondita di possibili soluzioni stragiudiziali rispetto ai costi e alla lunghezza del contenzioso può risultare determinante nell'economia di una controversia. Grazie alle specifiche competenze maturate siamo in grado di affiancare i nostri clienti garantendo un'assistenza completa e sempre adeguata alle loro esigenze.

Contatti

Via L. Ariosto n. 4 – 41012 Carpi (MO)

segreteria@42.mo.it



LA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE DELLA FONDAZIONE MARCO BIAGI

La Commissione di Certificazione della Fondazione Universitaria Marco Biagi, istituita con Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 7 ottobre 2010, opera attraverso l'impiego e la valorizzazione delle competenze scientifiche di cui la Fondazione Marco Biagi e l'Università di Modena e Reggio Emilia istituzionalmente dispongono.

Come soggetto terzo e imparziale, la Commissione fornisce assistenza e consulenza alle parti contrattuali sia al momento della stipulazione dei contratti di lavoro o commerciali sia in relazione a eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto.

L'obiettivo è quello dell'equilibrio informativo delle parti contrattuali (*"Tutte le parti devono sapere con precisione quale contratto firmano"*), dell'abbandono di prassi abusive (*"Ogni contratto deve corrispondere agli effettivi contenuti del rapporto che sarà posto in essere"*) dell'azzeramento di errori dovuti ad ingenuità o sottovalutazione dei problemi (*"La presenza di un contratto non autorizza ogni operazione organizzativa e non vincola solo a ciò che nel contratto stesso è scritto, ma anche a tutte le altre conseguenze di legge"*).

In questi anni di attività, la Commissione di certificazione ha constatato che molto spesso prassi scorrette o addirittura illecite sono il frutto non di una scelta dolosa e consapevole ma di una inadeguata conoscenza delle leggi.

In base ai criteri di trasparenza e di equidistanza, la Commissione mette le proprie competenze a disposizione di imprenditori e associazioni di categoria, lavoratori e organizzazioni sindacali, nonché degli operatori giuridici (avvocati, consulenti del lavoro, commercialisti e *HR specialist*).

La Commissione, inoltre, contribuisce attivamente a sostenere la ricerca scientifica, investendo una parte dei fondi raccolti con l'attività di certificazione nella crescita di giovani studiosi anche attraverso borse di studio nell'ambito del diritto del lavoro e dell'organizzazione aziendale e creando una sinergia tra il mondo accademico e quello del lavoro.

Prof. Avv. Francesco Basenghi
Vice Presidente della Commissione

Contatti:

Largo Marco Biagi 10, 41121 Modena
Tel. 059 205 6044, Fax. 059 205 6068
Email: fmb.certificazione@unimore.it
www.fmb.unimore.it



Fabrizio De Pasquale

Fabrizio De Pasquale è il Notaio della sede di Spilamberto dal 25 settembre 2018.

Dopo la laurea conseguita con lode presso l'Università degli studi di Napoli - Federico II, matura un'esperienza professionale ultradecennale prestando collaborazione negli studi dei Notai Mario Ferrara della sede di Pozzuoli ed Ennio de Rosa della sede di Aversa e svolgendo il tirocinio obbligatorio presso gli studi dei Notai Giuseppe Grosso e Stefano Paladini, entrambi oggi della sede di Napoli, apprendendo da ciascuno i segreti e l'etica del delicato ruolo del Notaio.

Dal gennaio 2013 contribuisce alla preparazione dei notai del domani partecipando alla correzione degli elaborati dei discenti presso la privata Scuola Nazionale di Notariato Concorsuale del Notaio Fabrizio Corrente della sede di Napoli.

In detta Scuola ha tenuto e tiene tuttora un corso di preparazione dei Notai vincitori di concorso sulla tassazione degli atti notarili e sull'Ordinamento del Notariato.

Nel biennio 2010-2011 consegue l'abilitazione all'esercizio della professione forense.

Contatti:

Studio Notarile Fabrizio De Pasquale

via Paradosso, 8

41057, Spilamberto (MO)

tel 059.785152

e-mail fdepasquale@notariato.it

INDICE GENERALE

PRESENTAZIONE

APPALTO – DISTACCO – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

APPALTO

Pag.

INTRODUZIONE

Pag.

LA DISCIPLINA GENERALE

GENUINITA' DELL'APPALTO

IL CORRISPETTIVO

OBBLIGHI DELLE PARTI

VARIAZIONI AL PROGETTO

SICUREZZA SUL LAVORO

CAMBIO DI APPALTO

RESPONSABILITA' SOLIDALE

RECESSO DAL CONTRATTO DI APPALTO

SANZIONI

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

FORMULE

CESSIONE E TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA

INTRODUZIONE

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

FORMULE

IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE	Pag.
LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	Pag.
L'APPRENDISTATO IN SOMMINISTRAZIONE	Pag.
LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	Pag.
RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE	
FORMULE	
DISTACCO	
DISCIPLINA GENERALE	
REGIME SANZIONATORIO	
RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE	
DISTACCO TRANSNAZIONALE	
REGIME SANZIONATORIO	
RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE	
FORMULE	
CONTRATTO DI RETE	
INTRODUZIONE	
DISCIPLINA GENERALE	
RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI RETE	
FORMULE	
CONTRATTO DI AGENZIA	
INTRODUZIONE	
DISCIPLINA GENERALE	

NOZIONE DI AGENTE

OBBLIGHI DELL'AGENTE

LA ZONA DI COMPETENZA DELL'AGENTE

LA RETRIBUZIONE DELL'AGENTE

PRIVACY

RECESSO

PATTO DI NON CONCORRENZA

ENASARCO E CONTRIBUZIONE

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

FORMULE

LAVORO AGILE

INTRODUZIONE

DISCIPLINA GENERALE

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

POTERE DI CONTROLLO E POTERE DISCIPLINARE

SICUREZZA SUL LAVORO

ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA PER GLI INFORTUNI

E LA MALATTIE PROFESSIONALI

Pag

DISCIPLINA CONTRATTUALE

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

FORMULE

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

INTRODUZIONE

LA DISCIPLINA GENERALE

LA CERTIFICAZIONE DELLE CLAUSOLE CONTRATTUALI

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI APPALTO

CERTIFICAZIONE DELL'APPALTO PRIVATO

LA CERTIFICAZIONE DEI REGOLAMENTI INTERNI DI COOPERATIVA

ALTRE IPOTESI DI CERTIFICAZIONE

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

FORMULE

APPALTO – DISTACCO – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

APPALTO

INTRODUZIONE (A CURA DI LAB LAW)

Il Contratto di appalto è disciplinato dagli artt. 1655 e segg. c.c.. In particolare, l'art. 1655 c.c. precisa che "l'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro". Ai fini della sussistenza della figura dell'appalto non è sufficiente il mero compimento di un'opera o di un servizio, ma bisogna aver riguardo all'assunzione del rischio e all'organizzazione dei mezzi da parte dell'appaltatore. La struttura deve essere di tipo imprenditoriale. Elemento che distingue il contratto di appalto dal contratto di prestazione d'opera ex art. 2222 e segg. c.c.

Sul fronte delle garanzie previste dal Codice civile a favore di coloro che prestino attività per l'appaltatore, l'art. 1676 c.c. stabilisce, che "coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda".

Secondo l'orientamento prevalente della giurisprudenza, l'azione diretta prevista dalla norma è limitata al solo credito maturato dal lavoratore in forza dell'attività svolta per l'esecuzione dell'opera o la prestazione del servizio oggetto dell'appalto e non anche con riferimento ad ulteriori crediti. Tale azione è esperibile anche in caso di fallimento dell'appaltatore.

Sul versante della distinzione tra appalto e somministrazione di lavoro, l'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003 conferma la tradizionale distinzione sulla base del diverso oggetto dei due contratti. In particolare l'art. 29, comma 1 del d.lgs. n. 276/2003 stabilisce che "Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 c.c., si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, [_____] nonché per l'assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa". Mentre nel contratto di appalto l'appaltatore fornisce al

committente un'opera o un servizio da realizzare tramite la propria organizzazione di uomini e mezzi, tenendo a proprio carico il rischio che i costi superino i ricavi, l'oggetto del contratto di somministrazione è la sola fornitura di lavoro da parte del somministratore autorizzato, senza che su costui gravi alcun obbligo di organizzazione relativamente alle attività oggetto del contratto con l'utilizzatore. La somministrazione di lavoro, dunque, così come delineata dapprima dagli artt. 20 e ss. del d.lgs. n. 276/2003 e oggi dagli artt. 30-40 d.lgs. n. 81/2015 è connotata dall'assenza dell'impegno del somministratore di organizzare mezzi e gestire a proprio rischio l'attività (cfr. sul punto anche la circ. Ministero del lavoro 11 febbraio 2011).

In particolare, secondo la legge l'organizzazione dei mezzi necessari può anche risultare "dall'esercizio dei poteri organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto", intendo per tali i c.d. appalti labour intensive, caratterizzati non tanto da un'organizzazione di strutture e beni materiali, ma dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo secondo con netta prevalenza dei beni immateriali rispetto a macchinari e attrezzature.

Le disposizioni del Codice civile e del d.lgs. n. 276/2003 devono essere ricollegate con quelle contenute nel d.lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro). L'art. 26 prevede specifici obblighi di cooperazione tra committente e appaltatore connessi ai contratti di appalto, diretti in primo luogo ad accertare l'idoneità tecnico professionale dell'appaltatore e ad assicurare la corretta gestione delle attività oggetto dell'appalto anche dal punto di vista della **salute e sicurezza sul lavoro**.

L'art. 26, comma 5, d.lgs. n. 81/2008 prevede poi in particolare che nei contratti di subappalto e di appalto di cui agli artt. 1655, 1656 e 1677 c.c., debbano essere indicati i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti da interferenze delle lavorazioni.

L'ultimo comma dell'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008 prescrive a carico del datore di lavoro un obbligo di identificazione nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, riguardante il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice, mediante apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Sono tenuti al medesimo obbligo di identificazione anche i lavoratori autonomi che eseguono direttamente la loro attività, i quali devono provvedere per proprio conto, ai sensi dell'art. 20, comma 3, d.lgs. n. 81/2008.

L'art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 prevede che in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è **obbligato in solido con l'appaltatore**, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento (cfr. Tribunale 30 ottobre 2014; Cass. n. 10543/2016).

A seguito dell'abrogazione dell'art. 27 del d.lgs. n. 276/2003 richiamato dal comma 3-*bis* dell'art. 29 dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015, il richiamo in esso contenuto al citato art. 27 va ora riferito effettivamente all'art. 38 del d.lgs. n. 81/2015 per cui permane il criterio in base al quale tutti i pagamenti effettuati dall'appaltatore o dal subappaltatore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata.

In questo contesto, pertanto tutti gli atti compiuti dai medesimi soggetti per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la prestazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti sempre dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la stessa, indipendentemente dal negozio alla base dei rapporti tra appaltatore e committente ed anche, in ipotesi, nell'ambito dei contratti di subfornitura (cfr. Circolare INL n. 6/2018).

Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del d.P.R. 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali (cfr. sul punto Interpello Min. Lavoro n. 29/2015, del 15 dicembre 2015 sul limite dei due anni in tema di responsabilità solidale in materia contributiva).

L'art. 26, comma 4, d.lgs. n. 81/2008 amplia l'ambito della responsabilità solidale in tema di sicurezza. L'imprenditore committente è chiamato a rispondere in solido con l'appaltatore e con gli eventuali subappaltatori, anche per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Inail o dell'Ipsema (per il settore marittimo), con esclusione, tuttavia, dei danni conseguenti a rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

LA DISCIPLINA GENERALE

Qual è la normativa che disciplina il contratto di appalto ?

L'art. 1655 e s.s. del codice civile e l'art. 29 del D.Lgs. 276/2003.

Come si definisce il contratto di appalto ?

E' il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro.

Chi è il Committente ?

Il soggetto (imprenditorie o non imprenditorie) che commissiona l'opera o il servizio all'appaltatore nei confronti del quale si è obbligato a pagare il corrispettivo pattuito.

Chi è l'Appaltatore ?

La parte contrattuale che, in forza del contratto di appalto si è obbligata, assumendone il rischio, all'esecuzione dell'opera o del servizio.

Il contratto di appalto cosa può avere ad oggetto?

La realizzazione di un'opera o di un servizio.

Qual è la differenza tra l'appalto d'opera e di servizi?

Nel contratto d'opera, l'appaltatore si obbliga a realizzare, per conto del committente, un bene o a trasformarne uno già esistente.

Nell'appalto di servizi, viceversa, l'appaltatore è tenuto a fornire al Committente una prestazione diretta a soddisfare un suo bisogno e/o una propria utilità.

GENUINITA' DELL'APPALTO

Quando un appalto può essere definito "genuino"?

In tutti i casi in cui l'appaltatore opera come un imprenditore e come tale:

- utilizza una propria organizzazione di mezzi;
- assume i rischi della realizzazione dell'opera o del servizio pattuito;
- è in possesso di un comprovato livello di specializzazione e professionalità.

Quali sono i presupposti perché l'appaltatore goda di una propria organizzazione di mezzi ?

L'appaltatore deve dimostrare di avere la piena disponibilità di capitali, macchinari ed attrezzature.

Nel caso in cui i capitali e le attrezzature utilizzate dall'appaltatore assumono carattere marginale rispetto al lavoro prestato, l'appalto è da ritenersi non genuino?

No, a condizione che l'appaltatore continui ad esercitare in via esclusiva il potere direttivo e organizzativo sul personale impiegato.

Quali sono gli indici in presenza dei quali si ritiene che l'appaltatore abbia assunto su di se un rischio di impresa nell'esecuzione dell'appalto ?

Sul punto è intervenuta la Circolare del Ministero del Lavoro 15 dicembre 2004 n. 48 e poi la Circolare Ministero del Lavoro 11 febbraio 2011, n. 5, la quale ha precisato che il rischio di impresa ricorre, ad esempio, quando l'appaltatore:

- ha già in essere un'attività imprenditoriale che viene esercitata abitualmente;

- svolge una propria attività produttiva in maniera evidente e comprovata;
- opera per conto di differenti imprese da più tempo o nel medesimo arco temporale considerato.

Quali sono gli indici rilevatori di un appalto genuino ?

L'elaborazione giurisprudenziale ha fornito gli indici che ci permettono di qualificare un appalto come genuino e che di seguito provvediamo ad elencare:

- I lavoratori dell'appaltatore non devono sostituire in alcun modo i dipendenti del Committente;
- I lavoratori dell'appaltatore devono essere perfettamente riconoscibili e non devono confondersi con i lavoratori del committente;
- I lavoratori dell'appaltatore non devono ricevere ordini e direttive se non da incaricati dell'appaltatore il quale deve esercitare in modo esclusivo il potere di direzione controllo e disciplinare.

Che cosa è un "appalto di manodopera"?

Nell'appalto di manodopera il committente paga il corrispettivo all'appaltatore per attività di servizio o per il raggiungimento di un risultato che comporta anche un consistente impiego della forza lavoro dell'appaltatore (appalti cosiddetti *labour intensive*). Perché tale tipologia di appalto sia lecita è necessario che oggetto del contratto di appalto sia un "fare" giacché l'appaltatore fornisce al committente un'opera o un servizio, da realizzare tramite la propria organizzazione di uomini e mezzi, assumendosi il rischio d'impresa (Circolare Ministero Lavoro n. 5/2011).

Nel caso di contratto d'appalto avente ad oggetto l'esecuzione di lavori specialistici per i quali non risulta rilevante l'utilizzo di attrezzature o di beni strumentali, da cosa emerge il requisito dell'organizzazione dei mezzi?

L'appaltatore deve essere in possesso di un comprovato "know how" aziendale o di elevate professionalità in capo al personale impiegato nell'ambito dell'appalto (Circ. Min. Lav. 15 dicembre 2004 n. 48 e Circolare Ministero Lavoro 11 febbraio 2011, n. 5).

Si riportano di seguito alla presente alcuni casi nei quali la giurisprudenza e/o la prassi amministrativa hanno riconosciuto la presenza o l'assenza dei requisiti richiesti ai fini della genuinità dell'appalto: Fonte Memento Ipsoa-Lefebvre – paragrafo 2000.

Ipotesi	Appalto genuino		Fonte
	Si	No	
<p>Servizio di assistenza al remote banking presso un istituto di credito (committente), durante l'esecuzione del quale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i dipendenti dell'appaltatore, insieme con altri lavoratori sia di altre ditte esterne sia del committente, concorrevano a formare un gruppo di lavoro che promiscuamente ed indifferenziatamente si occupava di svolgere l'attività oggetto di appalto - i vari componenti del gruppo addetto al servizio di assistenza, compresi i dipendenti del committente erano interscambiabili e fungibili tra loro - il coordinamento dei dipendenti 		X	Cass. 15 luglio 2011 n. 15615

dell'appaltatore era svolto da un dipendente del committente - era escluso il rischio d'impresa in capo all'appaltatore circa il conseguimento del risultato finale			
Attività presso passaggi a livello ferroviari, nel corso della quale i dipendenti dell'appaltatore erano diretti in via gerarchica esclusivamente da dipendenti del committente ed inseriti nel ciclo produttivo di questi, dopo apposita formazione condotta dal committente stesso		X	Cass. 23 novembre 2009 n. 24625
Messa a disposizione del committente di una prestazione lavorativa, tenendo l'appaltatore per sé i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci fosse una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo		X	Cass. 21 luglio 2006 n. 16788; Cass. 22 febbraio 2007 n. 4138
Esecuzione di prestazione da parte dei dipendenti		X	Cass. pen. 26 marzo

<p>dell'appaltatore all'interno del capannone, insieme a quelli del committente, con le medesime mansioni di questi e con lo stesso orario di lavoro, nonché sotto il controllo e le direttive di un dipendente del committente stesso con funzioni di capo squadra. I dipendenti della ditta appaltatrice erano gestiti dalla committente che aveva anche fatto frequentare ad essi i corsi di sicurezza e messo a loro disposizione i relativi presidi</p>			<p>2013 n. 14087</p>
<p>Esecuzione di una fase specifica dell'attività appartenente al ciclo produttivo del committente, che metteva a disposizione (in comodato, noleggio o uso) dei lavoratori dipendenti dell'impresa appaltatrice, le dotazioni, anche individuali, esistenti in cantieri e stabilimenti già strutturati (in quanto l'appaltatore extracomunitario avrebbe impiegato tempi molto lunghi per espletare le procedure necessarie per l'ingresso in Italia delle proprie</p>	<p>X</p>		<p>Risp. Interpello Min. Lav. 22 ottobre 2009 n. 77</p>

<p>dotazioni). L'esecuzione del servizio avveniva alle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - veniva monetizzato l'utilizzo da parte dell'appaltatore dei mezzi messi a disposizione - venivano imputati all'appaltatore i costi della somministrazione di energia elettrica, gas e forza motrice - la responsabilità dell'utilizzo delle attrezzature rimaneva totalmente in capo all'appaltatore, sul quale gravava il rischio di impresa 			

IL CORRISPETTIVO

Come viene determinato il corrispettivo spettante all'appaltatore?

Di norma viene determinato dalle parti.

In mancanza di un accordo delle parti, ai sensi dell'art. 1657 c.c., il corrispettivo "è determinato con riferimento alle tariffe esistenti o agli usi". In mancanza, la determinazione è rimessa al Giudice".

Quali sono i criteri che possono essere seguiti dalle parti per determinare il corrispettivo ?

Il corrispettivo può essere quantificato dalle parti a:

A) corpo o à forfait;

B) misura;

C) tempo.

Cosa si intende per corrispettivo a corpo?

Il corrispettivo spettante all'appaltatore è determinato all'atto della sottoscrizione del contratto di appalto in funzione dei lavori da eseguire.

A misura?

Quando il corrispettivo viene determinato applicando ad ogni lavorazione un prezzo unitario.

Nel corso di esecuzione del contratto di appalto, il corrispettivo pattuito può essere modificato unilateralmente?

Di regola il corrispettivo è da intendersi imm modificabile in considerazione del fatto che l'appaltatore deve assumersi il "rischio d'impresa/economico".

Sono previste fattispecie in presenza delle quali il corrispettivo pattuito può essere modificate unilateralmente?

Sì, solo in presenza di una delle condizioni di seguito indicate:

- apporto di modifiche di progetto in corso di realizzazione per espressa volontà del committente;
- aumento o diminuzione del costo dei materiali o della manodopera per effetto di circostanze imprevedibili, superiori al decimo del prezzo complessivo convenuto;
- la realizzazione dell'opera diviene più difficoltosa per cause geografiche/idriche o simili. In questo caso l'appaltatore matura il diritto ad un equo compenso.

OBBLIGHI DELLE PARTI

Quali sono gli obblighi del committente?

In forza del contratto di appalto, il committente è obbligato a:

- a) fare tutto quanto necessario per consentire all'appaltatore di realizzare l'opera o il servizio a regola d'arte;
- b) pagare il corrispettivo all'appaltatore alla scadenza concordata.

Quali sono gli obblighi dell'appaltatore?

L'obbligazione principale dell'appaltatore è quella di provvedere all'esecuzione dell'opera o alla prestazione del servizio a regola d'arte.

Il materiale funzionale a realizzare l'opera oggetto del contratto di appalto da chi deve essere fornito?

Dall'appaltatore, se non è diversamente stabilito dalla convenzione o dagli usi.

Le parti possono inserire nel contratto di appalto clausole che legittimano il committente a trasferire sull'appaltatore la responsabilità di provvedere all'acquisto dei materiali necessari per realizzare l'opera oggetto del contratto?

Sì. In questo caso il committente sarà tenuto ad anticipare all'appaltatore il denaro necessario per acquistare il materiale.

Nel contratto di appalto le parti possono prevedere che sia direttamente il Committente a fornire i materiali ?

Sì, escluso i mezzi necessari per l'esecuzione dell'opera che devono essere sempre forniti e gestiti dall'appaltatore.

L'appaltatore è tenuto a garantire al committente le difformità e i vizi dell'opera ?

Si, ai sensi dell'art. 1667 c.c., ad esclusione del caso in cui il committente abbia accettato l'opera e le difformità o i vizi erano da lui conosciuti o erano riconoscibili, purché, in questo caso, non siano stati in mala fede taciuti dall'appaltatore.

Le difformità o i vizi dell'opera entro quale termine devono essere denunciati dal committente all'appaltatore ?

A pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla scoperta da parte del committente.

Sul punto giova precisare che, la denuncia in esame non è necessaria se l'appaltatore ha riconosciuto le difformità o i vizi o se li ha occultati.

Il committente può chiedere che le eventuali difformità o i vizi dell'opera siano eliminati a spese dell'appaltatore ?

Si.

In alternativa a quanto sopra, il committente può ottenere dall'appaltatore, per i vizi dell'opera, un riduzione proporzionale del prezzo pattuito ?

Si.

Nel caso in cui i vizi dell'opera siano stati causati per fatto colposo, il committente può agire nei confronti dell'appaltatore per ottenere il risarcimento del danno subito ?

Si

VARIAZIONI AL PROGETTO

In quali casi si possono rendere necessarie modifiche al progetto iniziale ?

1) a causa di inesattezze progettuali;

2) per effetto del sopraggiungere di elementi o circostanze di natura tecnico/giuridica/amministrativa non conosciute al momento della realizzazione del progetto.

Nel caso in cui, per garantire l'esecuzione dell'opera a regola d'arte, si rendessero necessarie delle variazioni al progetto iniziale, l'appaltatore può procedere anche senza il consenso del committente ?

No, ai sensi dell'art. Art. 1660 c.c. è necessario l'accordo tra le parti.

Nella fattispecie in esame come deve operare l'appaltatore nel caso in cui non raggiungesse un accordo con il committente sulle modifiche da apportare al progetto ?

Sarà competenza del Giudice determinare le variazioni da introdurre e le correlative variazioni del prezzo pattuito.

Nel caso in cui l'importo delle variazioni al progetto iniziale dovesse superare il sesto del prezzo complessivo convenuto, l'appaltatore può recedere dal contratto ?

Si, ai sensi dell'art. 1660, II comma, c.c.

Il committente può recedere dal contratto di appalto se le modifiche in esame fossero di notevole entità ?

Si, dovendo però riconoscere all'appaltatore un equo indennizzo, ex art. 1660, comma 3 del c.c.

Il committente può modificare il progetto, anche se le modifiche stesse non dovessero essere giustificate dal fatto di garantire l'esecuzione dell'opera a regola d'arte ?

Si. Il committente può apportare variazioni al progetto, purché il loro ammontare non superi il sesto del prezzo complessivo convenuto.

La ratio della norma in esame è, infatti, quella di garantire al committente, nel rispetto dei diritti dell'appaltatore, la realizzazione dell'opera in modo che vengano soddisfatte integralmente le proprie aspettative.

Nella fattispecie di cui sopra l'appaltatore ha diritto al compenso per i maggiori lavori eseguiti ?

Si.

Anche nel caso in cui il corrispettivo fosse stato determinato a corpo ?

Si.

Nel caso in cui dovessero sopraggiungere modifiche al progetto nei limiti di cui all'art. 1661, comma 1, del c.c. è necessario modificare e/o integrare il contratto di appalto ?

Anche se non obbligatorio, a parere dello scrivente si consiglia un'integrazione al contratto di appalto, andando a precisare i tempi e le modalità di realizzazione delle modifiche che dovranno essere approvate dal committente.

Sono ammesse variazione al progetto iniziale proposte dall'appaltatore ?

Si, ma devono essere approvate dal committente.

Quali sono le conseguenze nei confronti dell'appaltatore nel caso in cui quest'ultimo apportasse modifiche al progetto iniziale senza il consenso del committente ?

Il committente è legittimato, ai sensi dell'art. 1668 c.c. a:

- richiedere il ripristino dell'opera ottenendo l'eliminazione della modifica apportata;
- pretendere una riduzione del corrispettivo dell'appaltatore;

- la risoluzione del contratto se, per effetto della modifica apportata dall'appaltatore, l'opera dovesse essere divenuta non più funzionale allo scopo per la quale è stata realizzata.

Nel caso in cui la variazione proposta dall'appaltatore fosse accettata dal committente, l'appaltatore ha diritto ad un aumento del proprio corrispettivo ?

Solo nel caso in cui il corrispettivo fosse stato determinato a "misura".

SICUREZZA SUL LAVORO

In caso di affidamento di lavori a terzi mediante il ricorso ad un contratto d'appalto ai fini della tutela sul lavoro dei lavoratori quali sono gli obblighi che gravano sul committente ?

Nel caso in cui il committente abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto è tenuto a:

- verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), del D.lgs 81/08, l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto. In particolare, è tenuto ad acquisire:
 - il certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato dell'appaltatore;
 - l'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale, ai sensi dell'art. 47 del d.P.R. n. 445/2000;
- fornire all'appaltatore le necessarie informazioni sui rischi specifici presenti nell'ambito lavorativo presso il quale viene svolto l'appalto e le misure di prevenzione e di emergenza da adottare;
- cooperare con l'appaltatore ai fini dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sui rischi sul lavoro propri dell'attività oggetto dell'appalto;

- indicare nel contratto di appalto i costi delle misure adottate per eliminare (o, ove ciò non fosse possibile, ridurre) al minimo i rischi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro derivanti da interferenze delle lavorazioni;

Ai fini pratici, come si attua la cooperazione del committente con l'appaltatore ai fini dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione sui rischi sul lavoro propri dell'attività oggetto dell'appalto ?

Attraverso la stesura del DUVRI (Documento Unico di valutazione dei rischi) previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008.

Nel caso in cui il datore di lavoro o il dirigente omettessero di dare attuazione al suddetto obbligo di cooperazione quale sanzione trova applicazione ?

Il datore di lavoro e il dirigente inadempienti sono puniti con l'arresto a due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.644 a 6576 euro, (art. 55, comma 5, lett. D) del D.lgs 81/08).

Chi deve redigere il DUVRI ?

Il committente è il soggetto tenuto a promuovere la cooperazione con il datore di lavoro appaltatore ai fini della redazione del DUVRI (Cass. Pen. Sez. III - 16 gennaio 2013, n. 2285).

Come si arriva alla redazione del DUVRI ?

Le fasi attraverso le quali si giunge alla redazione del DUVRI sono le seguenti:

- individuazione dei rischi da interferenza;
- adozione di adeguate misure di protezione e prevenzione dagli infortuni;
- individuazione dei ruoli e delle responsabilità;
- definizione dei costi della sicurezza;

Dove deve essere custodito il DUVRI ?

Deve essere allegato al contratto di appalto.

Come si devono quantificare i costi della sicurezza per la gestione dei rischi da interferenze ?

Il committente deve provvedere a:

- stimare i costi della sicurezza da interferenze, in analogia con quanto già previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 per i cantieri temporanei o mobili, con il metodo dettagliatamente specificato nell'allegato XV del medesimo provvedimento;
- individuare le voci da considerare come costo di sicurezza, elencate al punto 4 dell'allegato XV del D.Lgs. n. 81/2008, il quale va ritenuto un valido spartiacque che separa ciò che è costo di sicurezza inerente il DUVRI e ciò che, invece, non va considerato.

Quando si rende necessario un aggiornamento del DUVRI ?

In tutti i casi in cui dovessero sopraggiungere nuovi rischi da interferenza, rispetto a quelli inizialmente valutati.

In quali casi il committente non è tenuto a redigere il DUVRI ?

Nelle fattispecie indicate dal comma 3 bis dell'art. 26 del dlgs 81/08:

- servizi di natura intellettuale;
- mere forniture di materiali o attrezzature;
- lavori o servizi la cui durata non è superiore a 5 uomini-giorno, sempre che essi non comportino rischi derivanti da:
 - rischio di incendio di livello elevato, ai sensi del dm 10 marzo 1998;
 - svolgimento di attività in ambienti confinati (dpr 177/2011);
 - presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici, di amianto o di atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari (Allegato XI del dlgs 81/2008);

Il Duvri deve essere consegnato a tutti i dipendenti ?

Nel momento in cui fossero introdotti nell'ambiente lavorativo dei rischi diversi da quelli normalmente presenti e valutati, è necessario informare tutti i lavoratori interessati anche per il tramite dei loro RLS/RLST.

E' legittima una clausola contrattuale diretta ad esonerare il committente da responsabilità in materia di tutela della salute dei lavoratori ?

No, l'eventuale inserimento nel contratto di appalto di una clausola finalizzata ad esonerare il committente da ogni responsabilità in materia di tutela della salute dei lavoratori è inefficace in quanto contraria a norma di ordine pubblico (Circ. Min. Lav. 12 gennaio 2001 n. 8).

I lavoratori occupati dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice devo essere identificati nel momento in cui prestano la loro attività lavorativa in regime di appalto o subappalto ?

Si, mediante apposita tessera di riconoscimento corredata da fotografia, nella quale deve essere indicato:

- generalità del lavoratore;
- identificazione del datore di lavoro.

CAMBIO DI APPALTO

In quali casi si realizza il c.d. "cambio di appalto"?

In tutti i casi in cui un imprenditore succede ad un altro nella gestione, con propria organizzazione, di uno specifico servizio in affidamento oggetto dell'appalto.

Quale è la normativa che disciplina il cambio di appalto ?

L' art. 29, c. 3 del D.Lgs. n. 276/2003.

Nel caso di cambio di appalto trovano applicazione le norme sul trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. ?

Le regole del trasferimento di azienda o di ramo di essa non trovano applicazione nella fattispecie del cambio di appalto quando il nuovo appaltatore che subentra:

- è dotato di una “propria struttura organizzativa e produttiva” autonoma;
- la realizzazione dell'opera ovvero lo svolgimento del servizio devono essere caratterizzati da chiari “elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa”.

Nel caso di licenziamenti intervenuti per effetto di un cambio di appalto ai quali hanno fatto seguito assunzioni presso altri datori di lavoro in applicazione delle clausole sociali finalizzate a garantire la continuità sociale prevista dai CCNL, il datore di lavoro è tenuto a versare il c.d. ticket licenziamento, introdotto dall'art. 2, comma 31 e ss. Della L. 92/2012 (Legge Fornero) ?

La L. 232/2016 ha confermato che nella fattispecie in esame non deve essere versata la “tassa di licenziamento”.

RESPONSABILITA' SOLIDALE

Qual è la norma che disciplina il regime di solidarietà negli appalti ?

L'art. 29, comma 2 e segg. del D.Lgs. n. 276/2003 come modificato dal D.L. n. 25/2017.

Cosa si intende per obbligazione solidale passiva ?

Ai sensi dell'art. 1292 c. c., si ha obbligazione solidale passiva "quando più debitori sono obbligati tutti per la medesima prestazione, in modo che ciascuno può essere costretto all'adempimento per la totalità e l'adempimento da parte di uno di loro libera gli altri".

Le novità legislative introdotte dal D.L. n. 25 del 2017 hanno efficacia retroattiva ?

La normativa in esame trova applicazione solo nei confronti dei crediti dei lavoratori maturati a far data dal 17 marzo 2017, (data di entrata in vigore del provvedimento in esame).

Quali sono le novità introdotte dal suddetto provvedimento in materia di responsabilità solidale nell'appalto ?

Il lavoratore creditore può agire direttamente nei confronti del committente, prima ancora dell'appaltatore, al fine di ottenere il pagamento dei propri crediti di lavoro.

E' tuttavia riconosciuta al committente il diritto di agire per ottenere il rimborso dall'appaltatore di quanto pagato al dipendente.

E' previsto un termine entro il quale il lavoratore creditore può attivare la responsabilità solidale?

La responsabilità solidale può essere attivata dal lavoratore entro e non oltre i due anni dalla cessazione dell'appalto. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con nota protocollo n. 7140/2012, del 13 aprile 2012, in risposta al quesito dell'Ance ha precisato che "il suddetto limite si riferisce al contratto di appalto tra committente e appaltatore e pertanto, nell'ambito dei rapporti tra appaltatore e subappaltatore, decorre dalla cessazione dei lavori del subappaltatore, non dalla cessazione dell'appalto (del contratto cioè tra committente e appaltatore). In buona sostanza "i due anni, nel caso di subappalto, non possono che decorrere dalla data di cessazione dei lavori eseguiti dal subappaltatore, in forza del relativo contratto di subappalto". Per gli appalti che durano molti anni, in cui si susseguono diversi subappaltatori, l'appaltatore principale non rimane legato con tutte le imprese subappaltatrici per l'intero periodo".

La responsabilità solidale in materia a cosa si applica ?

A tutti i trattamenti retributivi dovuti e non pagati ai lavoratori dell'appaltatore, ivi comprese le quote di trattamento di fine rapporto, i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.

Il committente è responsabile in solido con l'appaltatore per le eventuali sanzioni civili che dovessero essere applicate a quest'ultimo per le inadempienze in esame ?

No, per le sanzioni civili è responsabile esclusivamente l'appaltatore.

I contratti collettivi nazionali, sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore possono limitare la responsabilità solidale in esame individuando metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti ?

No.

E' prevista una responsabilità solidale tra committente e appaltatore per i danni subiti dal dipendente di quest'ultimo a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale ?

Si, l'art. 26, comma 4, del D.lgs 81/2008 prevede espressamente che:” l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA).

La suddetta responsabilità per danni trova applicazione ai danni che risultano essere conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici ?

No.

RECESSO DAL CONTRATTO DI APPALTO

Il committente può ricorrere al recesso ex lege dal contratto di appalto ?

Si, ai sensi dell'art. 1671 c.c., "il committente può recedere dal contratto, anche se è stata iniziata l'esecuzione dell'opera o la prestazione del servizio, purché tenga indenne l'appaltatore delle spese sostenute, dei lavori eseguiti e del mancato guadagno".

Il recesso legale ex art. 1671 c.c. produce effetti *ex nunc* ?

Si.

Quando può esercitare il recesso il committente ?

In qualsiasi momento dell'esecuzione del contratto di appalto

Come deve essere formalizzato il recesso ?

In forma scritta.

Il committente deve osservare un preavviso nella comunicazione di recesso all'appaltatore ?

No se non previsto nel contratto di appalto.

In quale momento il recesso produce i suoi effetti ?

Dal momento in cui l'appaltatore ne viene a conoscenza.

Nel caso in cui l'esecuzione dell'opera divenisse impossibile in conseguenza di una causa non imputabile ad alcuna delle parti, il contratto di appalto si può sciogliere ?

Si, ma il committente deve pagare la parte dell'opera già compiuta, nei limiti in cui è per lui utile, in proporzione del prezzo pattuito per l'opera intera.

La morte dell'appaltatore ha come effetto lo scioglimento del contratto ?

Il contratto di appalto non si scioglie, salvo l'ipotesi in cui per il committente la considerazione della persona dell'appaltatore era stata valutata come motivo determinante del contratto.

Il committente può, tuttavia, sempre recedere dal contratto, se gli eredi dell'appaltatore non dovessero dargli affidamento per la buona esecuzione dell'opera o del servizio.

SANZIONI

Nei casi di appalto illecito e, pertanto, privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, del D.lgs 276/03 qual è la sanzione che trova applicazione ?

In caso di appalto illecito l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.

In caso di appalto illecito con sfruttamento di minori quale sanzione trova applicazione ?

E' prevista la pena dell'arresto fino a diciotto mesi e un'ammenda nei termini di cui alla domanda che precede aumentata fino al sestuplo.

In caso di appalto illecito o pseudo-appalto il lavoratore può chiedere la trasformazione del proprio rapporto a carico del committente utilizzatore ?

Si, il lavoratore può chiedere, mediante ricorso ex art. 414 c.p.c. la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo al committente utilizzatore sin dall'inizio del rapporto stesso.

E' prevista una sanzione a carico del committente nel caso in cui un lavoratore dell'appaltatore durante lo svolgimento della propria attività lavorativa nell'ambito di un contratto di appalto venisse trovato sprovvisto di tessera di riconoscimento e di fotografia ?

Si, è prevista, a carico del committente e del dirigente, una sanzione amministrativa pecuniaria da 109 a 584 euro per ogni lavoratore trovato privo della tessera di riconoscimento e di fotografia, (art. 55, comma 5, lett. I) D.lgs n. 81/2008).

Quali sono le differenza tra il contratto di appalto e quello di somministrazione ?

La differenza tra le due tipologie contrattuali si fonda (Circolare Ministero del Lavoro 11 febbraio 2011, n. 5):

- sull'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore;
- sull'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto;
- sull'assunzione, da parte del appaltatore, del rischio d'impresa, che non grava viceversa sull'agenzia di somministrazione.

Il somministratore si limita a fornire ad un terzo forza-lavoro da lui assunta, affinché questi ne utilizzi la prestazione secondo le proprie necessità, adattandole al proprio sistema organizzativo.

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

APPALTO		
TEMA	SENTENZA	MASSIMA GIURISPRUDENZIALE
Intermediazione e interposizione di manodopera	Cass. civ. Sez. Unite, 26-10-2006, n. 22910	Nelle prestazioni di lavoro cui si riferiscono - prima dell'intervenuta abrogazione ad opera dell'art. 85, comma primo, lett. c) del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 - i primi tre commi dell'art. 1 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369 (divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego della manodopera negli appalti di opere e di servizi), la nullità del contratto fra committente ed appaltatore (o intermediario) e la previsione dell'ultimo comma dello stesso articolo - secondo cui i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'imprenditore che ne abbia utilizzato effettivamente le prestazioni - comportano che solo sull'appaltante (o interponente) gravano gli obblighi in materia di trattamento economico e normativo scaturenti dal rapporto di lavoro, nonché gli obblighi in materia di assicurazioni sociali, non potendosi configurare una (concorrente) responsabilità dell'appaltatore (o interposto) in virtù dell'apparenza del diritto e dell'apparente titolarità del rapporto di lavoro, stante la specificità del suddetto rapporto e la rilevanza sociale degli interessi ad esso sottesi.
Appalto genuino	Trib. Milano Sez. lavoro, 25-02-2016	Il contratto di appalto è il contratto con cui l'appaltatore assume con l'organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio, a favore di un altro soggetto (appaltante), verso un corrispettivo in denaro. Dunque nel c.d. appalto "genuino" l'appaltatore deve configurarsi quale vero e proprio imprenditore, che, come tale deve assumere il rischio di impresa, nella realizzazione dell'opera o del servizio appaltato; deve impiegare nella realizzazione della stessa una propria organizzazione di mezzi; deve vantare una comprovata professionalità nell'ambito dell'attività, oggetto del contratto di appalto.

<p>Responsabilità solidale (questioni di legittimità costituzionale)</p>	<p>Corte cost., 06-12- 2017, n. 254</p>	<p>E' infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 29, secondo comma, del D.Lgs. n. 276 del 2003 in riferimento agli artt. 3 e 36 della Costituzione, che prevede la responsabilità solidale del committente in ordine ai trattamenti retributivi, previdenziali e assicurativi spettanti ai lavoratori dell'appaltatore o del subappaltatore, senza estendere espressamente tale responsabilità all'ipotesi della subfornitura, poiché quand'anche non si consideri la subfornitura come un sottotipo ovvero uno schema generale di protezione nel quale possono convergere plurime figure negoziali in senso trasversale, tra cui l'appalto, ma si reputi che tale fattispecie costituisca un tipo negoziale autonomo, in ogni caso, è praticabile un'applicazione analogica della norma, attesa l'omogeneità della situazione di decentramento produttivo che viene a determinarsi nel caso di lavoro indiretto nella subfornitura.</p>
<p>Solidarietà</p>	<p>Cass. civ. Sez. lavoro, 04-10-2013, n. 22728</p>	<p>L'indennità di mancato preavviso di licenziamento non è esigibile nei confronti dell'impresa committente, ai sensi dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276 del 2003, se siffatta indennità risulta essere maturata dopo la cessazione del contratto di appalto. In una simile ipotesi, non vi è la prova dell'esistenza del nesso causale tra il recesso e l'appalto atto a giustificare l'applicabilità del regime di responsabilità solidale tra committente e appaltatore ed, infatti, tale indennità non deriva dalla prestazione lavorativa resa nell'esecuzione del contratto di appalto, bensì dall'autonoma scelta imprenditoriale dell'appaltatore, successiva alla cessazione dell'appalto, di non avvalersi più dell'attività lavorativa del dipendente, interrompendo così il rapporto in tronco.</p>
<p>Responsabilità solidale e sanzioni (questioni di legittimità costituzionale)</p>	<p>Corte cost., 13-11- 2014, n. 254</p>	<p>Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (come modificato dall'art. 1, comma 911, della legge n. 296 del 2006), impugnato, in riferimento all'art. 3 Cost., nella parte in cui prevede che la responsabilità solidale dell'appaltante, in caso di omesso versamento da parte dell'appaltatore dei contributi previdenziali, comprenda anche il debito per le sanzioni civili e le somme aggiuntive. L'evocato parametro non può infatti ritenersi leso dalla circostanza che la nuova disciplina in tema di responsabilità solidale del committente e</p>

		dell'appaltatore dettata dall'art. 21 del D.L. n. 5 del 2012 - che ha espressamente escluso l'estensione della responsabilità del primo alle sanzioni civili e alle somme aggiuntive - si applichi agli inadempimenti contributivi avvenuti dopo la sua entrata in vigore, essendo conseguenza dei principi generali in tema di successione di leggi nel tempo. L'applicazione di un trattamento differenziato alle medesime fattispecie, ma in momenti diversi, non contrasta di per sé con il principio di uguaglianza poiché il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche. - Per il costante orientamento secondo cui il fluire del tempo può costituire un valido elemento di diversificazione delle situazioni giuridiche, v. le citate ordinanze nn. 25/2012, 224/2011, 61/2010, 170/2009, 212/2008 e 77/2008.
Responsabilità solidale e diritto di surroga del committente	Cass. civ. Sez. lavoro, 20-05-2016, n. 10543	Il committente che, in forza dell'art. 29 d.lgs. n. 276 del 2003, corrisponda i trattamenti retributivi ed il tfr ai dipendenti del proprio appaltatore, adempie ad un'obbligazione propria nascente dalla legge, e, pertanto, non diviene avente diritto dal lavoratore, sicché è legittimato a surrogarsi nei diritti del lavoratore verso l'appaltatore, ex art. 1203, n. 3, c.c., ma non ha titolo per ottenere l'intervento del Fondo di garanzia di cui all'art. 2 della l. n. 297 del 1982.
Responsabilità solidale	Trib. Milano Sez. lavoro, 31-03-2015	Il disposto di cui all'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276 del 2003, nella parte in cui fa riferimento ad un limite, ovvero quello entro cui è destinato a operare il regime della solidarietà, che è immediatamente correlato all'obbligo di convenire in giudizio per il pagamento il committente imprenditore o datore di lavoro, unitamente all'appaltatore ed eventuali subappaltatori, induce a ritenere che ha in tal modo introdotto un preciso confine temporale all'esercizio del diritto, pena la perdita dello stesso.
Salute e sicurezza	Cass. pen. Sez. IV, 19-07-2011, n. 35412	In caso di appalto di lavori all'interno dell'azienda committente, il datore di lavoro dell'impresa appaltatrice non può limitarsi a prendere in considerazione il documento di valutazione dei rischi elaborato dal committente, ma è tenuto a effettuare una verifica nei luoghi di lavoro in cui si svolge l'appalto.

--	--	--

FORMULE (A CURA DELL'AVV. SABELLICO)

CONTRATTO DI APPALTO DI SERVIZI

Tra:

L'Ente giuridico, con sede legale in codice fiscale n. partita IVA n. in persona del legale rappr.te pro tempore Sig. (di seguito, la "Committente")

- da una parte -

e

L'Ente giuridico o il Professionista..... con sede legale in codice fiscale n. partita iva n. in persona del legale rappresentante pro tempore (di seguito, l'"Appaltatore")

- dall'altra parte -

Premesso che:

A) la Committente svolge la propria attività principale nel settore

B) la Committente necessita dell'intervento qualificato di un soggetto dotato di specifiche competenze ed in grado di sovrintendere alla pianificazione, organizzazione e gestione delle attività seguenti e relative al settore di cui sopra:

a)

b)

C) L'Appaltatore è in possesso della professionalità, dell'esperienza, dell'organizzazione e della struttura necessarie per rendere efficacemente a favore della Committente il servizio/opere esemplificativamente descritti alla premessa che precede e come da allegato A, da ritenersi parte integrante del contratto (di seguito, il "servizio").

Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue:

Clausola 1 - premesse e allegati -

1.1 Le premesse e gli allegati fanno parte integrante del presente contratto (di seguito, il “contratto”).

Clausola 2 – oggetto -

2.1 L’Appaltatore si impegna a svolgere in favore della Committente tutte le attività necessarie ed ogni opportuno adempimento, nel rispetto dei principi della correttezza e buona fede contrattuale, per la predisposizione, l’organizzazione e la gestione del servizio/opera.

Clausola 3 – esecuzione del contratto

3.1 Il servizio verrà reso dall’Appaltatore, con l’organizzazione dei propri mezzi a regola d’arte e nel rispetto degli standards di qualità e delle caratteristiche tecniche suggerite dalla normale prassi degli affari relativamente ad attività quali quella oggetto della tipologia di servizio qui commissionato.

3.2 L’Appaltatore, coordinandosi con la Committente, si impegna a predisporre, organizzare e gestire il servizio con diligenza, professionalità, competenza, nel rispetto di tutte le previsioni contrattuali qui stabilite e secondo le norme di legge tempo per tempo vigente.

3.3 Fermi gli obblighi pattuiti tra le Parti, l’Appaltatore sarà libero di determinare modalità di esecuzione del servizio pattuito.

Clausola 4 – Collaboratori dell’Appaltatore

4.1 Ferma restando la responsabilità diretta dell’Appaltatore verso la Committente, l’Appaltatore potrà avvalersi di propri soci, dipendenti o collaboratori per l’esecuzione del servizio, dandone notizia alla Committente.

4.2. La Committente, pertanto, non potrà per alcuna ragione, impartire ordini o direttive agli ausiliari i quali risponderanno del loro operato solo all’Appaltatore.

4.3 Nei confronti degli ausiliari, l’Appaltatore si impegna al rispetto di tutte le norme, tempo per tempo vigenti, sotto il profilo normativo, economico, assicurativo, previdenziale ed

antifortunistico, nonché ad ogni disciplina e/o regolamento applicabile al rapporto contrattuale in essere.

4.4 L'Appaltatore si impegna a fornire alla Committente, a semplice richiesta, documentazione attestante il rispetto ed il puntuale adempimento delle normative vigenti nel rapporto contrattuale con gli ausiliari.

Clausola 5 – normativa sulla sicurezza -

5.1 Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 26, comma 1, d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche, la Committente:

a) dichiara di aver verificato l'idoneità tecnico professionale dell'Appaltatore;

b) si impegna a fornire all'Appaltatore tutte le informazioni necessarie ad individuare i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui dovrà svolgersi il servizio, nonché le misure di prevenzione e di emergenza adottate e produce relativa documentazione, precisando che i costi delle misure adottate per eliminare i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono pari ad €

Clausola 6 – prezzo -

6.1 A fronte del servizio reso, la Committente si impegna a corrispondere all'Appaltatore un corrispettivo pari ad euro (di seguito, il "Prezzo"), considerando quest'ultima somma comprensiva di ogni spesa e/od onere che l'Appaltatore dovrà sostenere per eseguire il contratto.

Clausola 7 – Verifiche in corso di esecuzione -

7.1 Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1662 c.c., la Committente avrà diritto di verificare la effettiva conformità del servizio commissionato.

7.2 In ipotesi di difformità del servizio rispetto a quanto previsto nel contratto e nell'allegato A, la Committente potrà contestare per iscritto la difformità all'Appaltatore imponendogli di adeguare il servizio a quanto concordato in un termine non inferiore a 15 giorni lavorativi.

7.3 Il mancato adeguamento del servizio nel termine indicato determinerà la risoluzione del contratto.

Clausola 8 - Responsabilità e garanzie

8.1 L'Appaltatore si assume ogni responsabilità, ed a manlevare la Committente, per danni a cose o persone derivanti da fatti o comportamenti, quand'anche imputabili agli ausiliari, comunque derivanti dallo svolgimento di qualunque attività connessa all'esecuzione del contratto.

Clausola 9 – Tutela della proprietà intellettuale

9.1 La Committente sarà titolare di tutti i diritti patrimoniali di utilizzazione economica delle opere eventualmente realizzate dall'Appaltatore nella esecuzione dell'incarico.

9.2 L'Appaltatore si impegna, per se e per i suoi collaboratori, a non divulgare, riprodurre e/o diffondere l'opera realizzata nello svolgimento del servizio senza il consenso scritto della Committente e nei sei anni successivi alla conclusione del contratto, impegnandosi a restituire alla Committente, alla cessazione del contratto, tutto il materiale utilizzato per lo svolgimento del servizio, ivi compresa la documentazione ricevuta e/o elaborata, senza trattenerne alcun tipo di copia, né cartacea, né digitalizzata.

9.3 La violazione di uno qualsiasi degli obblighi di cui ai punti 9.2 e 9.3 che precedono determinerà la risoluzione con effetto immediato del contratto ex art. 1456 c.c., previa semplice comunicazione in tal senso, con ogni ampia riserva di quantificarne il danno.

Clausola 10 – cause di impossibilità sopravvenuta -

10.1 In caso di impossibilità sopravvenuta dell'Appaltatore, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva alla Committente la quale avrà facoltà di rescindere o meno il contratto.

10.2 Nell'ipotesi in cui la Committente decida di continuare ad affidare il servizio all'Appaltatore, le Parti dovranno provvedere entro 15 giorni solari a rideterminare il corrispettivo in misura proporzionale alla durata dell'impossibilità ed alla residua utilità del servizio.

Clausola 11 – tempo del contratto e diritto di recesso -

11.1 Il contratto è a tempo determinato e produrrà i propri effetti dal sino al

11.2 Nelle ipotesi di recesso anticipato da parte della Committente, l'Appaltatore avrà diritto al rimborso delle spese sostenute ed al compenso per l'opera svolta sino al momento del recesso.

Clausola 12 – Cessione del contratto –

12.1 Il contratto non è cedibile senza il preventivo consenso scritto delle parti.

Clausola 13 - foro competente

13.1 Per qualsiasi controversia relativa alla stipulazione, interpretazione, esecuzione e risoluzione del Contratto sarà competente in via esclusiva il Foro di _____

Clausola 14 – comunicazione e trattamento dei dati

14.1 Qualsiasi comunicazione dovrà essere effettuata per iscritto e si intenderà efficacemente e validamente eseguita al ricevimento della stessa, se effettuata, via pec, raccomandata e/od equipollenti, sempre che sia indirizzata come segue:

a) se alla Committente in:

Sede _____

Mail _____ pec _____

b) se all'Appaltatore in:

Sede _____

Mail _____ pec _____

ovvero, presso il diverso indirizzo o mail, ove comunicate tempestivamente.

Luogo e data

.....

Società S.p.a.

14.1. Ai fini dell'espletamento dell'incarico e nel rispetto delle previsioni legislative in materia, si comunica che il titolare del trattamento per la Committente è il Sig. _____ e per l'Appaltatore il Sig. _____, precisando che il tempo di conservazione dei dati non superare il tempo necessario per esercitare i diritti sottostanti al presente contratto.

[Se tale tipologia di contratto verrà utilizzata per sottoscrivere accordi con una massa indefinita di soggetti, occorrerà ex art. 1341 -1342 c.c., la doppia sottoscrizione per approvazione delle clausole 7,8, 9, 10, 11 e 13]

Luogo e data

Società S.p.a.

.....

Allegato A

IL TRASFERIMENTO E LA CESSIONE DEL RAMO D'AZIENDA

INTRODUZIONE (A CURA DI LABLAW)

Per trasferimento d'azienda, come definito dall'art. 2112 c.c., nella versione risultante dalle modifiche apportate dal d.lgs. 18/2001 (art. 1) e dal d.lgs. 276/2003 (art. 32), si intende qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda.

La disciplina contenuta nell'art. 2112 c.c., in ordine al mantenimento dei diritti dei lavoratori interessati, si applica altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

Sia in caso di trasferimento d'azienda, che di un ramo solo di essa, è previsto (ove siano occupati complessivamente più di 15 dipendenti) il rispetto della specifica procedura di consultazione sindacale prevista dall'art. 47 L.n. 428/1990.

Nucleo centrale della disciplina di legge in materia di trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda è la individuazione della fattispecie, ossia la nozione di azienda e di ramo di azienda.

In base a quanto contenuto nell'art. 2112 c.c., per azienda va intesa "qualsiasi attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità" (Cass. n. 7686/2017 – nel caso specifico il fatto che le attività svolte dall'azienda subentrante si sovrappongano in parte con quelle prima affidate alla cessante non consente di affermare che siano effettivamente coincidenti: per valutare la coincidenza, anche parziale, bisogna tenere presente non solo l'oggetto dell'attività ma anche il suo svolgimento); mentre "parte o ramo di azienda" si intendono "l'articolazione funzionalmente autonoma, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del trasferimento" e il trasferimento si palesa in "qualsiasi operazione che in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto".

Sul concetto di “azienda” l’art. 2112 c.c. non si ferma alla nozione elaborata dall’art. 2555 del codice civile ove si fa riferimento all’azienda intesa quale complesso di beni organizzati dall’imprenditore per l’esercizio dell’impresa; viene, per così dire, accolta una nozione “dematerializzata” dell’azienda. E questo porta a ricordare che in giurisprudenza si fa rinvio anche al concetto di c.d. *labour intensive process*. Il riferimento, in questo caso, è ad un’entità dematerializzata: si realizza un trasferimento laddove la cessione abbia ad oggetto anche solo un gruppo di dipendenti dotati di particolari competenze che siano stabilmente coordinati ed organizzati tra loro, così da rendere le loro attività interagenti ed idonee a tradursi in beni e servizi ben individuabili; in presenza di detti elementi si realizza, pertanto, una successione legale del contratto di lavoro – e non un’ipotesi di mera cessione – che non abbisogna del consenso del contraente ceduto ex art. 1406 c.c.; non deve, in ogni caso trattarsi di una mera sommatoria di rapporti che passano a nuovo datore di lavoro (Cass. n. 5932/2008; Cass. n. 10761/2002; Cass. n. 7121/2016).

Per quanto concerne, poi, l’operazione che determina il trasferimento d’azienda si può fare riferimento non solo alle ipotesi espressamente contemplate della vendita, dell’affitto e della concessione in usufrutto, cessione o fusione. Il riferimento va inteso a tutte quelle ipotesi in cui, ferma restando l’organizzazione del complesso dei beni destinati all’esercizio dell’impresa, si abbia la sostituzione della persona del titolare dell’impresa quale che sia, come detto, il mezzo tecnico giuridico attraverso cui tale sostituzione si attua (Cass. n. 10340/2011; Cass. n. 5992/2004; Cass. n. 10688/1996; nello specifico sulla incorporazione Cass. n. 10614/2011; sulla scissione Cass. n. 9897/1998; sulla cessione del pacchetto azionario, che non si configura quale trasferimento ex art. 2112 c.c. si v. Cass. n. 9251/2007; sulla fusione Cass. n. 7771/1996; sul trasferimento realizzato attraverso una pluralità di atti v. Cass. n. 10688/1996, o sul trasferimento attuato in più fasi Cass. n. 26215/2006).

In merito alla procedura prevista dall’art. 47 L. n. 428/1990 va detto che il coinvolgimento sindacale si articola in due fasi – l’una obbligatoria, l’altra eventuale – entrambe finalizzate a consentire al sindacato un controllo sulla vicenda traslativa.

Gli obblighi d’informazione e di esame congiunto previsti dal nostro ordinamento devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante (Cass. n. 12492/1999); la mancata trasmissione da parte di quest’ultima delle informazioni necessarie non giustifica l’inadempimento dei predetti obblighi.

Il cedente ed il cessionario devono così dare comunicazione del trasferimento per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente,

- alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero
- alle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate,
- nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento.

In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato.

L'informazione deve riguardare:

- a) la data o la data proposta del trasferimento;
- b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
- c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi descritti costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Un caso particolare previsto dalla procedura è quello contemplato al comma 4-*bis* del citato art. 47: nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'articolo 2112 c.c. trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo qualora il trasferimento riguardi aziende:

- a) delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675;
- b) per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività.

b-bis) per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo;
b-ter) per le quali vi sia stata l'omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti.

In base al comma 5 e 6 dell'art. 2112 c.c. che disciplinano le ipotesi nelle quali oggetto del trasferimento è un'azienda che versa in stato di "crisi aziendale" o è sottoposta a procedura concorsuale, qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

Infine, al comma 6 si dispone che i lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile.

LA DISCIPLINA GENERALE

TRASFERIMENTO D'AZIENDA

Qual è la normativa di riferimento?

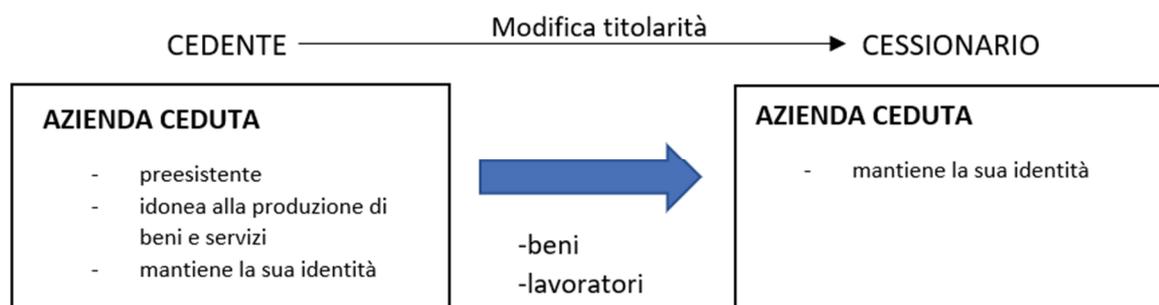
Ai fini giuslavoristici l'art. 2112 c.c.

Ai sensi dell'articolo 2555 del codice civile l'azienda rappresenta il " complesso dei beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa".

Definito il prezzo dell'azienda e trovato un acquirente, l'atto di cessione, secondo l'art. 2556 c.c., dovrà essere obbligatoriamente redatto per iscritto in forma di atto pubblico o scrittura privata autenticata.

In quali casi ricorre il trasferimento d'azienda?

Ai sensi dell'art. 2112, comma 5 c.c., si ha trasferimento d'azienda in tutti i casi in cui, attraverso qualsiasi operazione, in seguito a cessione contrattuale o fusione, muti la titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda.



Quali sono i requisiti del trasferimento d'azienda?

I requisiti richiesti per il trasferimento d'azienda sono:

- il mutamento nella titolarità dell'attività economica organizzata;
- la preesistenza di tale attività economica organizzata, idonea alla produzione di beni o servizi;
- l'idoneità dell'attività economica organizzata oggetto di cessione a mantenere la propria identità anche dopo il trasferimento.

Qual è la differenza tra trasferimento d'azienda e cessione di beni?

Per costituire trasferimento d'azienda è necessario che l'insieme dei beni trasferiti sia idoneo all'esercizio dell'impresa da parte del cessionario.

Cosa succede se le parti qualificano erroneamente un trasferimento d'azienda come singole cessioni di beni?

Ferma restando l'irrelevanza del *nomen iuris*, ossia della qualificazione giuridica data dalle parti al contratto di trasferimento, è ammessa la riqualificazione giuridica del trasferimento.

È necessario che il trasferimento venga fatto con un unico atto negoziale?

No, si configura come trasferimento d'azienda anche l'ipotesi in cui si realizzino una pluralità di contratti successivi, purché l'insieme dei beni trasferiti presenti le caratteristiche della fattispecie in esame.

Con quale provvedimento si realizza il trasferimento d'azienda?

A condizione che si realizzi la sostituzione del titolare d'azienda, non sono previste rigide tipologie negoziali con le quali si debba realizzare quanto sopra.

È necessario che l'attività da trasferire sia dotata di elementi materiali?

No, è sufficiente che si tratti di un "insieme di mezzi" dell'imprenditore, tra cui quindi anche beni immateriali o rapporti di lavoro, purché questi costituiscano una organizzazione, ci sia un particolare know-how o vengano utilizzati brevetti, marchi o copyright, al fine della produzione di beni o servizi ben individuabili.

Il cessionario può essere un soggetto non imprenditore?

Sì.

Il trasferimento può riguardare imprese senza scopo di lucro?

Sì, il trasferimento può riguardare imprese con o senza scopo di lucro.

La disciplina in esame si applica alle ONLUS?

Sì.

Trova applicazione anche ai professionisti?

Sì.

Alle associazioni?

Sì.

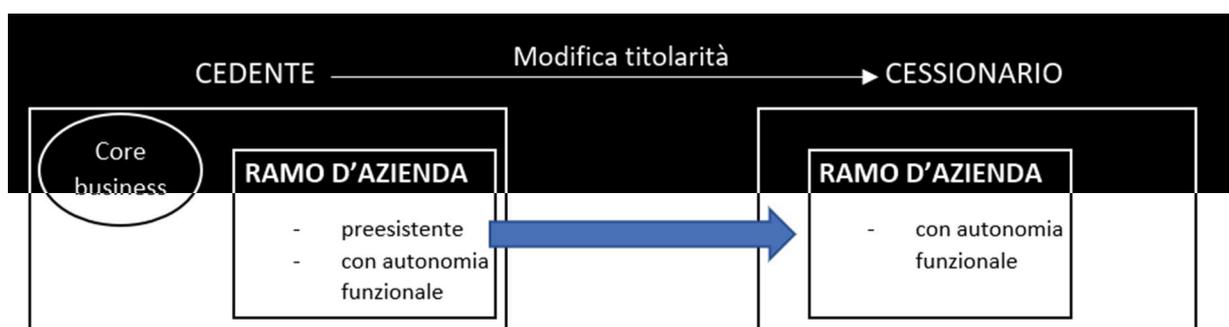
Il trasferimento d'azienda si può realizzare tra società che fanno parte del medesimo gruppo societario?

Sì, purché le società interessate rappresentino distinti centri di imputazione di interessi.

TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA

Cos'è il trasferimento di ramo d'azienda?

Ai sensi del comma 5 dell'art. 2112 c.c. è il "trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente o dal cessionario al momento del suo trasferimento".



In quali casi si ricorre al trasferimento di ramo d'azienda?

Quando si vuole procedere ad esternalizzare attività aziendali.

Quali sono i criteri distintivi per l'individuazione del ramo d'azienda?

I criteri distintivi sono:

- l'autonomia funzionale;
- come richiesto ancora in giurisprudenza, la preesistenza dell'autonomia funzionale del ramo rispetto al momento del trasferimento.

Cosa si intende per autonomia funzionale?

Per autonomia funzionale si intende l'idoneità del ramo d'azienda alla produzione di beni o servizi, in quanto formato da frazioni di azienda in grado di funzionare in maniera autonoma e coordinata tra loro: il ramo d'azienda deve quindi essere autosufficiente (e deve rimanere tale anche dopo il trasferimento).

L'autonomia funzionale si viene a perdere se il cessionario integra il ramo d'azienda acquisito con altri elementi della sua azienda?

No, il ramo d'azienda dopo il trasferimento può essere inserito nel complesso dell'azienda del cessionario. Deve comunque essere mantenuto inalterato il grado di autonomia e discrezionalità dei soggetti responsabili del ramo ceduto per quanto concerne l'organizzazione del lavoro, rispetto a quanto riconosciutogli nella struttura organizzativa del cedente. Inoltre, nel periodo immediatamente successivo alla cessione, l'entità trasferita non può essere oggetto di ristrutturazione e suddivisione da parte del cessionario, anche perché ciò ne metterebbe in dubbio l'omogeneità e l'autonomia funzionale.

Chi deve valutare la presenza di autonomia funzionale del ramo d'azienda?

I due contraenti, cedente e cessionario, al momento del trasferimento.

Possono costituire ramo d'azienda servizi accessori come i c.d. servizi generali (ad esempio attività di manutenzione, smistamento posta, gestione dei mezzi di comunicazione, gestione delle attrezzature da ufficio, attività di segreteria, ecc.)?

Ad avviso della giurisprudenza no, poiché si tratterebbe di servizi accessori e difetterebbero quindi i requisiti dell'autonomia organizzativa e dell'omogeneità tra le attività svolte.

Dopo il trasferimento i lavoratori possono continuare a svolgere l'attività utilizzando gli spazi e le attrezzature di proprietà dell'imprenditore cedente, nel caso in cui il cessionario non disponga di spazi e strumenti adeguati?

No, salvo che l'utilizzo sia connesso alla stipulazione di un contratto di locazione per l'utilizzo degli spazi.

Il trasferimento di mere attività non dotate di una "stabile organizzazione" destinata alla produzione di beni e servizi integrano gli estremi del trasferimento di ramo d'azienda?

No, in questo caso siamo in presenza di una esternalizzazione di servizi.

Nella fattispecie di cui sopra qual è la procedura che deve essere seguita per procedere alla cessione dei contratti di lavoro dei dipendenti interessati allo svolgimento dell'attività lavorativa in esame?

La cessione di contratti di lavoro può essere effettuata con il semplice accordo con il dipendente interessato e con il consenso di questi ai sensi e per gli effetti dell'art. 1406 c.c.

Che sorte hanno i debiti dell'azienda o ramo di essa ceduta?

Il cedente risponde in solido con l'alienante dei debiti dell'azienda ceduta sorti anteriormente alla cessione.

E la sorte dei debiti fiscali?

Per le violazioni tributarie relative all'anno di cessione e dei due precedenti alla data di cessione l'acquirente è responsabile in solido con l'alienante secondo l'art. 14 del D.lgs 472/1997.

STRUMENTI GIURIDICI DEL TRASFERIMENTO

Perché si possa parlare di trasferimento d'azienda è necessario che un negozio di compravendita?

No, la fattispecie del trasferimento d'azienda può realizzarsi attraverso tipologie negoziali di diverso tipo.

In quali forme si può realizzare il trasferimento di ramo d'azienda?

Integrano gli estremi del trasferimento d'azienda le fattispecie di seguito elencate:

- la cessione;
- la fusione (per incorporazione o con creazione di una nuova società);
- la scissione;
- l'usufrutto;
- l'affitto d'azienda o il franchising;
- il conferimento dell'azienda individuale in società;
- la successione ereditaria che comporti mutamento nella titolarità dell'azienda;
- la cessione di un marchio, in tutti i casi in cui viene trasferito anche il diritto di fabbricazione e di vendita in esclusiva.

La disciplina del trasferimento d'azienda si applica ai trasferimenti temporanei?

Sì, in particolare l'art. 2112 c.c. fa espresso riferimento ai casi di usufrutto e affitto d'azienda. È anche possibile che il trasferimento si realizzi attraverso comodato.

In quali casi si ha trasferimento in caso di fusione?

Si applica la disciplina del trasferimento sia nel caso di costituzione di una nuova società in cui confluiscono le precedenti, sia nel caso di incorporazione in una preesistente società di una o più società diverse.

In quali casi si ha trasferimento in caso di scissione?

Si applica la disciplina del trasferimento nel caso in cui una società preesistente trasferisca in tutto o in parte il suo patrimonio a una o più società costituite dai soci della precedente, sempre che il trasferimento si realizzi in ogni suo elemento.

Si applica la disciplina del trasferimento anche nei casi di scissione totalitaria, ossia quando la società trasferisce l'intero patrimonio e perciò cessa di esistere dopo la scissione?

Sì.

Si applica la disciplina del trasferimento d'azienda nel caso di successione ereditaria?

Pur non essendoci alcun rapporto contrattuale, la disciplina in esame trova applicazione, a patto che si abbia una sostituzione della titolarità dell'impresa lasciando immutate le caratteristiche dell'organizzazione e la sua struttura.

La cessione del pacchetto azionario di maggioranza costituisce trasferimento d'azienda?

No, in quanto l'operazione societaria in esame, pur incidendo sulla compagine azionaria non determina un effettivo passaggio della titolarità dell'azienda, e quindi una modifica del soggetto titolare.

La trasformazione societaria (ex artt. 2498-2500 c.c.) integra gli estremi del trasferimento d'azienda?

No, la trasformazione di una società in un'altra tipologia prevista dalla legge non si traduce nell'estinzione del soggetto e nella creazione di uno diverso, ma bensì si configura una vicenda evolutivo-modificativa dello stesso soggetto.

In particolare, si applica la disciplina del trasferimento d'azienda nel caso di trasformazione di una società di persone in società di capitali?

No, poiché non muta la titolarità dell'impresa ma solo la sua forma giuridica.

Si applica la disciplina del trasferimento d'azienda nel caso di conferimento di una ditta individuale ad una società di persone o di capitali?

Sì, solo però se è disposta da un'esplicita previsione statutaria la possibilità di conferimenti in natura (poiché, in assenza di tale previsione i conferimenti possono farsi solo in denaro).

A che titolo può essere effettuato il trasferimento mediante conferimento?

Il trasferimento può essere effettuato in proprietà o in godimento (usufrutto o affitto) nelle società di persone; per quanto riguarda le società di capitali è dubbia la possibilità di poter effettuare conferimento in godimento.

La disciplina in esame si applica anche nel caso di trasferimento in virtù di un provvedimento amministrativo, quando dunque non si ha un atto negoziale, né la fattispecie dipenda dalla volontà dell'imprenditore?

Sì, si applica la disciplina del trasferimento d'azienda anche se questo è dovuto a un provvedimento amministrativo, purché vengano ceduti elementi materiali significativi tra le due imprese. In passato la giurisprudenza era orientata verso l'esclusione dell'applicabilità di tale disciplina nei casi di provvedimenti autoritativi, mentre gli orientamenti giurisprudenziali anche più recenti sembrano ammetterla.

Il trasferimento d'azienda presuppone un rapporto contrattuale diretto tra cedente e cessionario?

No, la disciplina in esame si applica anche nei casi delle vicende circolatorie "triangolari", nelle quali il passaggio dei beni tra il cedente e il cessionario avviene attraverso l'intermediazione di un terzo soggetto. Ne è un esempio il caso di atti autoritativi della pubblica amministrazione che comportano la cessione di elementi materiali significativi tra le due imprese.

Dunque, si applica la disciplina in esame nei casi di concessione di servizi pubblici sulla base di atti autoritativi della pubblica amministrazione?

Sì, tenuto conto di quanto detto sopra e sempre che si verifichi, anche in questo caso, una cessione di un complesso di beni o rapporti.

Nel caso in cui l'impresa cedente faccia parte di un consorzio, l'impresa cessionaria subentra nel contratto di consorzio?

Sì.

Possono le altre parti del contratto di consorzio escludere il cessionario dal consorzio stesso?

Sì, possono farlo entro un mese dal momento in cui sono venuti a conoscenza del trasferimento, se il trasferimento è avvenuto mediante atto tra vivi.

Il cedente può cedere assieme all'azienda anche un eventuale contratto di locazione di immobili commerciali?

Sì, il cedente può scegliere se sub-locare l'immobile (in questo caso rimarrà personalmente legato al locatore) oppure se cedere il contratto, facendo subentrare il cessionario nell'intera sua posizione contrattuale.

Per la cessione del contratto di locazione è necessario l'accordo tra il cedente e il cessionario?

Sì, non esiste alcun automatismo nel trasferimento dei contratti di locazione, perciò è necessario che le parti manifestino espressamente la concorde volontà alla cessione.

Per cedere o sub-locare l'immobile commerciale è necessario il consenso del locatore?

No, è sufficiente la mera comunicazione mediante raccomandata con ricevuta di ritorno. Il locatore può opporsi alla cessione solo per gravi motivi ed entro 30 giorni dalla comunicazione.

Il cedente di contratto di locazione di immobili commerciali resta responsabile di un eventuale inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del cessionario?

Sì, se il locatario ha dichiarato di non voler liberare il cedente.

RIASSUMENDO: IN QUALI IPOTESI SI APPLICA LA DISCIPLINA DEL TRASFERIMENTO D'AZIENDA

	Si applica l'art. 2112 c.c.	Non si applica l'art. 2122 c.c.
Usufrutto/affitto/comodato	X	
Fusione	X	
- costituzione nuova società	X	
- incorporazione in società preesistente	X	
Scissione	X	
- scissione totalitaria	X	
Successione ereditaria	X	
Cessione pacchetto azionario di maggioranza		X
Trasformazione societaria ex artt. 2498-2500 c.c.		X
Conferimento	X	
Cessazione attività e successiva ripresa da parte di diverso imprenditore		X

Quali trattamenti vengono garantiti ai dipendenti interessati dal trasferimento?

Ai sensi del comma 3 dell'art. 2112 c.c. il cessionario è tenuto ad applicare ai lavoratori interessati dal trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del

trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario.

Come opera la sostituzione tra contratti collettivi?

Come precisato dall'art. 2112, comma 3, c.c. l'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

Di seguito si riporta uno schema riepilogativo della disciplina fornita dai principali CCNL di categoria:

CCNL	TRASFERIMENTO
CARTA – aziende industriali	- Rimando al d.lgs. 18/2001.
CARTA – PMI	- Rimando all'art. 47 della legge n. 428/1990. - Trasferimento automatico del lavoratore al nuovo datore o possibilità per il lavoratore di richiedere la liquidazione del TFR, iniziando "ex novo" un nuovo rapporto di lavoro.
GRAFICA ED EDITORIA – aziende industriali	- Rimando all'art. 47 della legge n. 428/1990. - Per gli operai preavviso elevato a 4 settimane.
GRAFICA ED EDITORIA – PMI	- Per gli operai preavviso elevato a 4 settimane. - Per il lavoratore conservazione di tutti i diritti maturati. - Per dar luogo al licenziamento collettivo la trasformazione di azienda deve risultare da atto pubblico. - Trasferimento automatico del lavoratore al nuovo datore o possibilità per il lavoratore di richiedere la liquidazione del TFR, iniziando "ex novo" un nuovo rapporto di lavoro.
METALMECCANICA – aziende industriali	/
METALMECCANICA – PMI (Confimi)	/

SERVIZI DI PULIZIA – aziende industriali	/
TERZIARIO (Confcommercio)	- Responsabilità anche per l'impresa cessionaria per quanto riguarda gli obblighi gravanti per effetto del contratto collettivo sulla ditta cedente.
LAVANDERIE – aziende industriali	- Passaggio automatico al cessionario e conservazione dei diritti e obblighi maturati presso il cedente.
ALIMENTARI – aziende industriali	<ul style="list-style-type: none"> - Rimando al d.lgs. 18/2001 - Al lavoratore trasferito, salvo miglior trattamento, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé e per la propria famiglia, sempre che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza. - Al lavoratore trasferito verrà versato, a titolo di indennizzo straordinario "una tantum", equivalente a 120 ore di retribuzione normale ed in aggiunta 40 ore di retribuzione normale per ogni familiare a carico - Qualora il dipendente già trasferito venisse licenziato, gli spetterà ugualmente il rimborso spese per il ritorno alla residenza di provenienza.
ALIMENTARI – PMI	<ul style="list-style-type: none"> - Rimando al D.Lgs. n. 18 del 2001. - Al lavoratore trasferito, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé e per la propria famiglia, sempre che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza. - Al lavoratore trasferito è dovuta una indennità pari ad una mensilità di retribuzione se avente familiari a carico e a mezza mensilità se non avente carichi di famiglia.
CERAMICHE – aziende Industriali	- Rimando al del D.Lgs. n. 18/2001.

	<ul style="list-style-type: none"> - Al lavoratore trasferito spetta un'indennità di trasferimento. - Al lavoratore trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé e per la propria famiglia. - Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto per un massimo comunque di tre mesi.
CHIMICHE – Aziende Industriali	<ul style="list-style-type: none"> - Rimando al D. Lds. N. 18/2001. - Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia. - Il lavoratore ha diritto a un'indennità di trasferimento commisurata alla metà della normale retribuzione mensile, e a un'intera retribuzione mensile se si trasferisce con l'intera famiglia. - Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto. - Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto al preavviso. - Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda, compete solo il rimborso delle spese di viaggio e trasporto.
CHIMICA – PMI	<ul style="list-style-type: none"> - Rimando al D.Lgs. n. 18 del 2001. - Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto. - Al lavoratore trasferito, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé e per la propria famiglia. - Il lavoratore ha diritto a un'indennità di trasferimento commisurata alla metà della normale retribuzione mensile, e a un'intera

	<p>retribuzione mensile se si trasferisce con l'intera famiglia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto all'indennità di preavviso. - Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda, compete solo il rimborso delle spese di viaggio e trasporto.
GOMMA PLASTICA – aziende Industriali	<ul style="list-style-type: none"> - Rimando al D. Lgs. n. 18/2001. - Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto all'indennità di preavviso. - Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto. - Al lavoratore trasferito, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé e per la propria famiglia. - Il lavoratore ha diritto a un'indennità di trasferimento commisurata alla metà della normale retribuzione mensile, e a un'intera retribuzione mensile se si trasferisce con l'intera famiglia. - Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.
GOMMA PLASTICA – PMI	<ul style="list-style-type: none"> - Rimando al D.Lgs. n. 18/2001. - Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto al t.f.r. ed all'indennità di preavviso. - Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto. - Al lavoratore trasferito, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé e per la propria famiglia. - Il lavoratore ha diritto a un'indennità di trasferimento commisurata alla metà della

	<p>normale retribuzione mensile, e a un'intera retribuzione mensile se si trasferisce con l'intera famiglia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.
--	---

PROCEDURA DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Qual è la normativa di riferimento per la procedura sindacale?

L'art. 47 L. n. 428/1990, come modificato dal d.lgs. n. 18/2001.

Su chi grava l'obbligo di informazione?

L'obbligo grava sia sul cedente che sul cessionario, quando l'azienda (trasferenda) occupa nel complesso più di 15 lavoratori (anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante).

Chi sono i destinatari dell'informazione?

Le RSA o RSU costituite nelle unità produttive interessate e le rispettive associazioni di categoria, che hanno stipulato il contratto collettivo applicabile nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle dette rappresentanze, i sindacati comparativamente più rappresentativi.

Quale deve essere il contenuto dell'informazione?

L'informazione deve contenere:

- data prevista o data proposta del trasferimento;
- motivi del programmato trasferimento;
- conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori.

Entro quando deve essere assolto l'obbligo di informazione?

Almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti.

Che forma deve avere la comunicazione?

Forma scritta.

Chi deve richiedere la consultazione?

I sindacati, per iscritto ed entro 7 giorni dal ricevimento dell'informativa.

I sindacati sono obbligati a richiedere l'esame congiunto?

No.

Cosa devono fare il cessionario e il cedente per adempiere all'obbligo di consultazione?

Sono tenuti ad avviare un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti, entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta.

Le parti sono obbligate a raggiungere un accordo?

No.

Quando si intende assolto l'obbligo di consultazione?

La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

Qual è la sanzione prevista in caso di mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione?

In questo caso si ha una condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Il mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione incide sulla validità del negozio traslativo?

No.

RIASSUMENDO: LE FASI DELLA PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE

	Chi deve inviare la comunicazione	Contenuto della comunicazione	Destinatari dell'informazione	Tempistiche
FASE 1	CEDENTE e CESSIONARIO (con più di 15 dipendenti)	<ul style="list-style-type: none">- data (prevista o proposta) del trasferimento- motivi del trasferimento- conseguenze per i lavoratori- misure previste per i lavoratori	SINDACATI	Almeno 25 giorni prima della data di trasferimento
FASE 2	SINDACATI	Richiesta di esame congiunto	CEDENTE e CESSIONARIO	Entro 7 giorni dal ricevimento dell'informativa



ESAME CONGIUNTO

In assenza di accordo la consultazione si ritiene esaurita dopo **10 giorni**.

È necessario che il cedente o il cessionario comunichino a terzi contraenti l'avvenuto trasferimento?

Per la legge le parti non hanno alcun obbligo di portare ciò a conoscenza dei terzi, ma è comunque opportuno farlo, mediante raccomandata A/R. In questo modo sarà più semplice dimostrare un'eventuale decadimento del diritto della parte terza di recedere dal contratto nel quale è subentrato il cessionario.

Quali sono i casi in cui il terzo contraente può recedere dal contratto dopo il trasferimento?

Lo può fare nel caso di giusta causa oppure entro tre mesi dall'avvenuta conoscenza del trasferimento.

EFFETTI SUI RAPPORTI DI LAVORO CEDUTI

Qual è la normativa di riferimento?

L'art. 2112 c.c. e l'art. 2558 c.c.

Cosa succede ai rapporti di lavoro in caso di trasferimento d'azienda o ramo d'azienda?

L'art. 2112 stabilisce che i rapporti di lavoro non si estinguono ma continuano automaticamente con il nuovo soggetto acquirente.

Tale successione è prevista per tutti i tipi di contratti di lavoro?

Se non è pattuito diversamente **l'acquirente dell'azienda subentra nei contratti stipulati per l'esercizio dell'azienda** stessa che non abbiano carattere personale (art 2558 c.c.).

In particolare:

1. rapporti di lavoro subordinato: il nuovo acquirente subentra automaticamente per qualsiasi tipologia di rapporto, senza alcuna eccezione;
2. rapporti di lavoro autonomo
 - inerenti l'esercizio di impresa: subentra l'acquirente (es. rapporti d'agenzia);
 - rapporti di carattere personale: non subiscono la successione automatica (es. collaborazione coordinata, contratti d'opera intellettuale, contratti di consulenza).

Cosa si intende per “contratti stipulati per l'esercizio d'impresa”?

Tra i contratti stipulati per l'esercizio dell'azienda sono compresi non solo i contratti stipulati per il l'utilizzo diretto ed immediato dei beni aziendali (c.d. contratti d'azienda), ma altresì per quelli stipulati per il più generale esercizio dell'azienda stessa (c.d. contratti d'impresa).

Come identificare i rapporti di lavoro aventi carattere personale?

Hanno carattere personale:

- i contratti in cui l'opera fornita dal contraente è oggettivamente infungibile poiché il risultato può essere conseguito solamente dal contraente originario;
- i contratti in cui la prestazione del contraente è soggettivamente infungibile in quanto la personalità del contraente ricopra un ruolo di peculiare rilievo.

Tuttavia, l'elemento del carattere personale deve essere, necessariamente, verificato caso per caso qualora vengano presentate, dall'una o dall'altra parte, eccezioni intorno al trasferimento di un determinato contratto.

Il lavoratore può rinunciare al suo diritto di passare alle dipendenze dell'impresa cessionaria?

Sì, la rinuncia è perfettamente valida ed efficace se stipulata in sede di conciliazione sindacale da un lavoratore con la società sua datrice di lavoro.

Il lavoratore conserva tutti i diritti che ha maturato presso il cedente al momento della cessione dell'azienda (trattamento economico, attività di servizio, ferie maturate, qualifiche, anzianità etc.)?

Sì.

I lavoratori conservano eventuali trattamenti migliorativi derivanti da contratto individuale o prassi aziendale?

Sì.

In quali casi è esclusa l'applicabilità delle garanzie poste dall'art. 2112 c.c., in quanto non presente il trasferimento d'azienda?

Tali garanzie sono escluse:

1. nell'ipotesi di cessazione dell'attività, con successiva ripresa della stessa da parte di diverso imprenditore (non c'è un subingresso);
2. nel caso di successione di appalto ove il nuovo appaltatore subentri con propria struttura organizzativa e operativa e qualora siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa ;
3. nel caso di cambiamento della ragione sociale (trasformazione da s.r.l. in s.p.a.);
4. nell'ipotesi di cessione del pacchetto di maggioranza, non incidendo sull'autonomia soggettiva giuridica delle società interessate il trasferimento del pacchetto azionario di maggioranza o di controllo della società non possono integrare il passaggio della titolarità dell'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.

È necessario richiedere il consenso del lavoratore per il passaggio al cessionario?

No.

Il lavoratore può essere adibito a mansioni inferiori a quelle per le quali è stato assunto?

No.

Può un lavoratore che non accetti il trasferimento rimanere alle dipendenze del cedente?

No.

Cosa può fare un lavoratore che non accetti il trasferimento?

Egli può rassegnare le proprie dimissioni. L'art. 2112 c.c. prevede che nel caso in cui "le condizioni di lavoro subiscano una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda", il lavoratore abbia facoltà di dimissioni con gli effetti della giusta causa di cui all'art. 2119 c.c..

È possibile licenziare i lavoratori a causa di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda?

No, il trasferimento non può costituire di per sé motivo di licenziamento né per il cedente né per il cessionario.

In caso di licenziamento fondato solo ed unicamente sull'atto di trasferimento, il recesso è nullo, ciò significa che il rapporto prosegue in mano del cessionario.

Il lavoratore licenziato a causa del trasferimento d'azienda ha diritto a conservare il proprio posto di lavoro?

Sì, solamente se viene accertata l'illegittimità del licenziamento e solamente se quest'ultima è stata contestata entro il termine previsto dalla legge, ovvero entro 60 giorni dalla sua intimazione.

Cosa succede se il trasferimento riguarda una porzione di attività che non presenti gli elementi identificativi dell'azienda o del ramo d'azienda?

In questo caso si tratta di un'ipotesi di cessione di singoli beni (o singoli contratti di lavoro) e dunque non si applicano le garanzie previste dall'art. 2112 cod. civ.

In questo caso il passaggio dei lavoratori al cessionario è subordinato al consenso dei lavoratori stessi.

Quali sono le conseguenze per il lavoratore in questo caso?

Il rapporto di lavoro nella sostanza prosegue in maniera unitaria, senza interruzioni dovute alla modifica del soggetto datoriale. Il lavoratore conserva tutti i diritti maturati presso il cedente, l'anzianità di servizio e i diritti consequenziali (scatti, progressione di carriera, TFR).

Nel caso di trasferimento di ramo d'azienda quali sono i lavoratori coinvolti, che quindi passeranno all'impresa cessionaria?

Solo i lavoratori che sono stabilmente addetti all'entità che viene trasferita. Per quanto riguarda i lavoratori che svolgono mansioni "promiscue", ossia alcune interne al ramo d'azienda, altre no, si fa riferimento ad un criterio di prevalenza.

Il datore di lavoro cedente, che continua lo svolgimento di una propria attività, ha comunque il potere di trattenere presso di sé i dipendenti che prestavano il proprio lavoro nell'ambito del ramo trasferito?

Sì, tali lavoratori devono essere inseriti nella parte d'impresa non ceduta e conservano tutti i diritti maturati fino a quel momento.

Inoltre, questi ultimi continuando il rapporto con l'originario datore di lavoro, non possono vantare diritti nei confronti del cessionario.

DIRITTO DI PRECEDENZA

Qual è la normativa di riferimento?

L'art.47 della Legge n.428/1990

Il lavoratore che non continua la propria attività lavorativa col cessionario, ha diritto di precedenza nelle assunzioni future di quest'ultimo?

Sì, i lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti di tali lavoratori, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile.

Se il lavoratore viene assunto dal cessionario entro il termine previsto dal diritto di precedenza, gode di tutte le garanzie previste dall'art 2112 c.c.?

No, il lavoratore e il cessionario danno avvio a un nuovo rapporto di lavoro.

Esiste un criterio di priorità nelle future assunzioni tra coloro che godono del diritto di precedenza?

No, la legge non fornisce alcuna precisazione a riguardo. Tali modalità, tuttavia, possono essere stabilite dal contratto collettivo; in mancanza, la decisione è rimessa unicamente alle determinazioni del nuovo soggetto acquirente.

RESPONSABILITÀ SOLIDALE

Qual è la fonte della responsabilità solidale nel trasferimento d'azienda o ramo d'azienda?

L'art. 2112, 2559, 2560 c.c.

RESPONSABILITÀ
SOLIDALE



- ✓ CREDITI MATURATI DAL LAVORATORE PRIMA DEL TRASFERIMENTO
- ✓ DEBITI INERENTI L'ESERCIZIO DELL'AZIENDA CEDUTA SE PRESENTI SUI LIBRI CONTABILI
- ✗ CREDITI RELATIVI RAPPORTO ESAURITISI O NON ANCORA COSTITUITI AL MOMENTO DEL TRASFERIMENTO
- ✗ CONTRIBUTI
- ✗ T.F.R.

Se sono presenti crediti maturati dal lavoratore nel periodo in cui era dipendente del cedente, chi è il soggetto creditore delle obbligazioni?

Per i crediti maturati e sussistenti prima del trasferimento, dal momento dell'avvenuto trasferimento, si ha una responsabilità solidale del cedente e del cessionario.

Il lavoratore può liberare uno dei due soggetti dalla responsabilità solidale?

Sì, il lavoratore può liberare dalla responsabilità solidale uno dei due soggetti attraverso la stipulazione di un accordo transattivo nelle sedi delle commissioni di conciliazione presso i sindacati o presso la Direzione territoriale del lavoro, o davanti al giudice.

Affinché trovi applicazione la responsabilità solidale è necessario che il cessionario sia a conoscenza dei crediti vantati dal lavoratore?

No, la responsabilità sussiste anche se il cessionario non è a conoscenza dell'esistenza dei crediti e a prescindere da quanto possa risultare dai libri contabili obbligatori.

Il debitore che paghi in buona fede all'alienante è liberato?

Sì.

La responsabilità solidale si applica anche ai crediti relativi ai rapporti esauriti o non ancora costituiti al momento del trasferimento?

No, fatto salvo quando disposto in generale dall'art. 2560 c.c. circa la responsabilità dell'acquirente per i debiti dell'azienda ceduta, qualora risultanti dai libri contabili obbligatori.

Responsabilità solidale nel caso in cui il cedente stipuli con il cessionario un **contratto di appalto** successivo al trasferimento, la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione → esternalizzazione di attività o servizi a cui segue successiva internalizzazione degli stessi tramite appalto (responsabilità solidale per un anno dalla cessazione dell'appalto per i trattamenti retributivi) da corrispondere ai lavoratori che per «i contributi previdenziali dovuti).
→ art.32, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003

Nel caso di stipulazione di un contratto d'appalto tra azienda d'origine e ramo trasferito, il lavoratore dipendente di questo ultimo può agire in giudizio direttamente nei confronti dell'azienda di origine per obbligarla al pagamento dei debiti che questa ha contratto con il ramo trasferito

I contributi ed il T.F.R. beneficiano dello speciale regime di responsabilità solidale tra cedente e cessionario?

No. Rispetto al TFR l'unico debitore anche per il periodo alle dipendenze del precedente datore di lavoro è il titolare dell'impresa al momento della risoluzione del rapporto, in quanto soltanto in tale momento matura il diritto del lavoratore al trattamento di fine rapporto.

L'acquirente risponde dei debiti inerenti all'esercizio dell'azienda ceduta?

Sì.

La condizione che i debiti debbano risultare dai libri contabili obbligatori del soggetto alienante rappresenta dunque un elemento costitutivo della responsabilità dell'acquirente e non può essere desunto in via presuntiva. Nemmeno nel caso in cui la prova mostrata sia che l'acquirente fosse a conoscenza dei debiti del cedente (Cass. civ., sez. III, sent. n. 22831 del 10 novembre 2010).

L'elemento costitutivo della responsabilità, e cioè l'iscrizione dei debiti nei libri contabili della società cedente, deve quindi essere sempre provato dal creditore dell'azienda ceduta?

Sì.

Il datore di lavoro cedente è l'unico obbligato, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, successivo al trasferimento stesso, al pagamento delle quote di T.F.R. maturate fino alla data del trasferimento d'azienda?

Sì.

Il pagamento delle quote del T.F.R. può essere ripartito tra il datore di lavoro cessionario e il datore di lavoro cedente?

Sì. (Cass. Sez. L, Sentenza n. 19291 del 22/09/2011 - Cassazione, Ordinanza n. 11479 del 14/05/2013)

In particolare:

- il datore di lavoro cedente rimane obbligato nei confronti del lavoratore suo dipendente, il cui rapporto sia proseguito con il datore di lavoro cessionario, per la quota di trattamento di fine rapporto maturata durante il periodo di lavoro svolto fino al trasferimento aziendale;
- il datore cessionario è obbligato per la stessa quota solo in ragione del vincolo di solidarietà, e resta l'unico obbligato quanto alla quota maturata nel periodo successivo alla cessione.

DEROGHE PER LE IMPRESE IN CRISI

Qual è la normativa di riferimento circa il trasferimento di aziende in crisi?

L'art. 47, comma 5, L. 428/1990.

Quando un'impresa o una unità produttiva si considera in crisi?

Quando:

- sia stato accertato lo stato di crisi aziendale;
- sia stata disposta la liquidazione coatta amministrativa o l'amministrazione straordinaria, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività o;
- sia stato dichiarato il fallimento o sia intervenuta la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni;
- vi sia stata l'omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti.

Cosa prevede la normativa in questi casi?

Prevede che, salvo che nel corso della consultazione di cui all'art. 47 della l.n. 428/1990 sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione e che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore, non si applichino le disposizioni dell'art. 2112 c.c. circa la continuità dei rapporti di lavoro e la responsabilità solidale.

Quali sono le condizioni affinché si possa applicare la deroga?

È necessario che:

1. non sia stata disposta la continuazione dell'attività ovvero, ove disposta, sia cessata;
2. in sede sindacale, nell'ambito delle consultazioni ai sensi dell'art. 47, sia stato raggiunto un accordo per il mantenimento anche parziale dell'occupazione.

SUCCESSIONE DEI CONTRATTI DI APPALTO

Qual è la normativa di riferimento?

Il D.Lgs. 276/2003 come modificato dalla L. 7 luglio 2016, n. 122.

Cosa accomuna il contratto di appalto e il trasferimento di azienda?

Si tratta in entrambi i casi di tecniche per mettere in atto operazioni di outsourcing di segmenti di attività che non rientrano nel core business dell'impresa. L'imprenditore ha totale libertà circa la scelta tra l'una o l'altra possibilità.

Il subentro di un nuovo appaltatore nell'appalto costituisce un'ipotesi di trasferimento d'azienda?

No, a patto che ricorrano due elementi sostanziali:

- la presenza di elementi di discontinuità; che determinino una specifica identità di impresa;
- il fatto che il nuovo appaltatore abbia una propria struttura organizzativa e produttiva autonoma rispetto ai lavoratori del precedente appalto.

I due elementi di cui sopra devono ricorrere contemporaneamente?

Sì.

Ci sono dei casi nei quali la successione di appalto costituisce un'ipotesi di trasferimento d'azienda?

Sì. Per esempio, si ha trasferimento d'azienda nel caso in cui il nuovo appaltatore acquisisca una porzione di lavoratori occupati nel precedente appalto, con caratteristiche tali da poter costituire un ramo d'azienda: lavoratori, dunque, in possesso di un particolare know-how, coordinati e organizzati stabilmente, e in grado di produrre attraverso la loro attività beni o servizi.

Per poter costituire ipotesi di trasferimento d'azienda è necessario che l'appaltatore subentrante acquisisca anche beni materiali o immateriali dall'appaltatore uscente?

No, è sufficiente che vengano trasferiti un gruppo di lavoratori con le caratteristiche di cui sopra.

Nell'ipotesi di cui sopra, dunque, si applica l'art. 2112 c.c.?

Sì.

È possibile per il cedente di un ramo d'azienda stipulare con il cessionario un contratto d'appalto la cui esecuzione avvenga utilizzando il ramo ceduto?

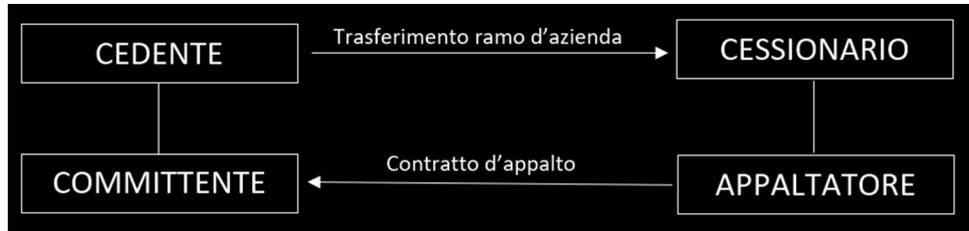
Sì.

Nel caso di cui sopra, quale regime di solidarietà si applica tra committente e appaltatore?

Il committente è obbligato in solido con l'appaltatore per quanto riguarda i trattamenti retributivi, previdenziali e assicurativi fino a due anni dalla cessione dell'appalto.

Si ha trasferimento d'azienda nel caso in cui, dopo la cessazione del contratto di appalto, il ramo d'azienda torni sotto la diretta gestione dell'imprenditore committente?

Sì, nel caso in cui si abbia un passaggio di beni di non trascurabile entità che renda possibile la produzione di beni o servizi.



FORMULE (A CURA DELL'AVV. SABELLICO)

COMUNICAZIONE DEL CEDENTE EX ART. 47, LEGGE 29.12.1990, N. 428 DI TRASFERIMENTO DI AZIENDA/RAMO D'AZIENDA AI SENSI DELL'ART. 2112 C.C.

Luogo e data,

Alle Rsu/Rsa

Alle OO. SS.

Oggetto: comunicazione ai sensi dell'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428. Trasferimento d'azienda/ramo d'azienda.

In relazione a quanto disposto dall'art. 47, legge 29.12.1990, n. 428, come modificato dal d.lgs. 2.2.2001, n. 18 e dal d.lgs. 10.9.2003, n. 276, si comunica e si da informazione preventiva dell'intenzione della Società con sede in via n., di cedere, l'azienda (ramo d'azienda denominato (- eventuale) consistente in risorse materiali ed umane organizzate e finalizzata/o allo svolgimento dell'attività alla Società con sede in via

Il trasferimento della suddetta (azienda) *oppure* (ramo d'azienda), viene disposta al fine di

In tale contesto viene previsto il trasferimento della suddetta azienda/ramo d'azienda, ove sono impiegate persone, alla Società, a far data del proposta per il trasferimento.

In seguito al trasferimento (dell'azienda) *oppure* (del ramo d'azienda) i rapporti di lavoro di tutto il personale ad essa/o appartenente nel numero di verranno trasferiti, ai sensi dell'art. 2112 c.c., alla Società

Al personale trasferito presso la Società verrà applicata la contrattazione collettiva, nazionale ed aziendale, nei termini stabiliti dall'art. 2112, comma 3, c.c.

Non ci sono conseguenze sociali ed economiche pregiudizievoli nei confronti dei lavoratori interessati al trasferimento ed allo stato non sono previste misure nei loro confronti.

Si resta a disposizione per l'esame congiunto di cui all'art. 47, legge 29.12.1990, n. 428.

Distinti saluti.

Firma della Società cedente

.....

**COMUNICAZIONE DEL CESSIONARIO EX ART. 47, LEGGE 29.12.1990, N. 428 DI TRASFERIMENTO
DI AZIENDA/RAMO D'AZIENDA AI SENSI DELL'ART. 2112 C.C.**

Luogo e data,

Alle Rsu/Rsa

Alle OO.SS.

Oggetto: comunicazione ai sensi dell'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428. Trasferimento d'azienda/ramo d'azienda

In relazione a quanto disposto dall'art. 47, legge 29.12.1990, n. 428, come modificato dal d.lgs. 2.2.2001, n. 18 e dal d.lgs. 10.9.2003, n. 276, si comunica e si da informazione preventiva

dell'intenzione della Società con sede in via n, di acquisire l'azienda (ramo d'azienda denominato (- eventuale) consistente in risorse materiali ed umane organizzate e finalizzata/o allo svolgimento dell'attività dalla Società con sede in via

L'acquisizione della suddetta azienda/ramo d'azienda, viene effettuata al fine di.....

In questo quadro la nostra Società ha interesse ad acquisire la suddetta azienda/ramo d'azienda, ove sono impiegate persone, dalla Società, con la data del proposta per l'acquisizione.

In seguito al trasferimento dell'azienda/ramo d'azienda i rapporti di lavoro di tutto il personale ad essa/o appartenente nel numero di verranno trasferiti, ai sensi dell'art. 2112 c.c., e passeranno alle dipendenze della nostra Società.

Al personale trasferito alla nostra Società verrà applicato il c.c.n.l. e la contrattazione di secondo livello già applicati ai dipendenti della nostra Società.

Non ci sono conseguenze sociali ed economiche pregiudizievoli nei confronti dei lavoratori interessati al trasferimento ed allo stato non sono previste misure nei loro confronti.

Si resta a disposizione per l' esame congiunto di cui all'art. 47, legge 29.12.1990, n. 428.

Distinti saluti.

Firma della Società cessionaria

.....

INVITO ALL'INCONTRO DI ESAME CONGIUNTO EX ART. 47, LEGGE 29.12.1990, N. 428

Luogo e data,

Alle Rsu/Rsa

Alle OO.SS.

Oggetto: esame congiunto ex art. 47, legge 29.12.1990, n. 428

Con riferimento alla Vostra richiesta scritta del Vi comunichiamo la nostra disponibilità all'esame congiunto relativo all'ipotizzato trasferimento dell'azienda/ramo d'azienda di cui alla comunicazione del

Al riguardo vi invitiamo all'incontro del alle ore presso la sede di per l'avvio del suddetto esame congiunto.

Vi rammentiamo che il suddetto esame congiunto dovrà concludersi entro dieci giorni in conformità a quanto previsto dall'art. 47, comma 2, legge 29.12.1990, n. 428.

Distinti saluti.

Firma della Società cedente (o dall'associazione di categoria)

.....

Firma della Società cessionaria (o dall'associazione di categoria)

.....

COMUNICAZIONE DI CONCLUSIONE DELL'ESAME CONGIUNTO EX ART. 47, LEGGE 29.12.1990, N. 428

Luogo e data,

Alle Rsu/Rsa

Alle OO.SS.

Oggetto: conclusione esame congiunto ex art. 47, legge 29.12.1990, n. 428

Con riferimento agli incontri svolti in data in data ed in data nel corso dei quali si è proceduto all'esame congiunto della cessione d'azienda/ramo d'azienda di cui alla nostra

comunicazione del Vi precisiamo che la relativa procedura deve intendersi esaurita in conformità a quanto stabilito dall'art. 47, comma 2, legge 29.12.1990, n. 428.

Si procederà pertanto al programmato trasferimento di (azienda) oppure (ramo d'azienda).

Distinti saluti.

Firma della Società cedente (o dall'associazione di categoria)

.....

Firma della Società cessionaria (o dall'associazione di categoria)

.....

COMUNICAZIONE AL LAVORATORE DEL TRASFERIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO DA PARTE DELLA SOCIETA' CEDENTE

Luogo e data,

Al lavoratore

Alla Società cessionaria p.c.

Oggetto: trasferimento del rapporto di lavoro ex art. 2112 c.c.

Facciamo riferimento alla procedura di informativa sindacale avviata, ai sensi dell'art. 47, legge 29.12.1990, dalla scrivente Società con lettera del, conclusasi con accordo sindacale del (*oppure*, con verbale del, *oppure* con comunicazione del), a seguito della quale è stata/o trasferita/o l'azienda/ramo d'azienda alla Società con decorrenza dal, per comunicarLe che il Suo rapporto di lavoro proseguirà con la stessa decorrenza, senza soluzione di continuità, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ai sensi dell'art. 2112 c.c., con la della Società, acquirente dell'azienda/o del ramo d'azienda di cui Lei fa parte.

Pertanto, con decorrenza dal , il Suo rapporto di lavoro proseguirà con la Società

Alla stessa Società è stato trasferito con pari decorrenza il Tfr da lei maturato ed accantonato presso la nostra Società.

Voglia restituirci copia della presente lettera sottoscritta per ricevuta.

Firma della Società cedente

.....

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

TRASFERIMENTO D'AZIENDA		
TEMA	SENTENZA	MASSIMA GIURISPRUDENZIALE
Nozione di trasferimento d'azienda	Cass. sez. lav., 07/12/2017, n. 29422	Costituisce trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., anche in base al testo precedente le modificazioni introdotte dall'art. 1 del d.lgs. n. 18 del 2001, qualsiasi operazione che comporti il mutamento della titolarità di un'attività economica qualora l'entità oggetto del trasferimento conservi, successivamente allo stesso, la propria identità, da accertarsi in base al complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano la specifica operazione (tra cui il tipo d'impresa, la cessione o meno di elementi materiali, la riassunzione o meno del personale, il trasferimento della clientela, il grado di analogia tra le attività esercitate). Né osta, alla configurabilità del trasferimento, la mancanza di un fine di lucro, purché sussista un'organizzazione di mezzi produttivi idonei a fornire un prodotto o un servizio obiettivamente caratterizzati ed economicamente valutabili quanto meno sotto il profilo dei mezzi di produzione e delle prestazioni

		<p>lavorative necessari per il loro conseguimento, dovendosi ritenere irrilevante, alla luce della giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia CE, sentenza 26 settembre 2000, C-175/99, Mayeur e con riferimento a vicende diverse dal trasferimento d'impresa, sentenza 16 ottobre 2003, Commissione c. Italia, C-32/02) che, ai fini dell'applicabilità della direttiva CE 77/187, l'attività sia esercitata non a fini di lucro e nell'interesse pubblico.</p>
<p>Nozione ramo d'azienda</p>	<p>Cass. sez. lav., 19/01/2017, n. 1316</p>	<p>Costituisce elemento costitutivo della cessione del ramo di azienda prevista dall'art. 2112 c.c. l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la capacità di questo — già al momento dello scorporo dal complesso cedente — di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi e quindi di svolgere (autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario) il servizio o la funzione cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente al momento della cessione, indipendentemente dal coevo contratto di fornitura di servizi che venga contestualmente stipulato tra le parti.</p>
<p>Nozione trasferimento Ramo d'azienda</p>	<p>Cass. sez. lav., 31/07/2017, n. 19034</p>	<p>Ai fini dell'applicazione dell'art. 2112 c.c., costituisce elemento costitutivo della cessione l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la sua capacità, già al momento dello scorporo dal complesso cedente, di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed organizzativi e quindi di svolgere, autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario, il servizio o la funzione cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente, indipendentemente dal</p>

		<p>contratto di fornitura di servizi che venga contestualmente stipulato tra le parti. (Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza del giudice di merito che aveva ritenuto integrata l'ipotesi di cui all'articolo citato nel caso di cessione di un "call center" costituito come ramo di azienda in occasione e in vista del trasferimento, benché per la realizzazione dell'attività ceduta fosse necessaria una continua interazione con programmi informatici rimasti nella proprietà esclusiva della cedente).</p>
<p>Nozione di trasferimento azienda o di ramo d'azienda</p>	<p>Cass. sez. lav., 15/03/2017, n. 6770</p>	<p>Qualora vi sia un passaggio di beni di entità non trascurabile, tale da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa, può verificarsi trasferimento d'azienda o di ramo di azienda, ai sensi dell'art. 2112 c.c., indipendentemente dal tipo contrattuale da cui deriva il fenomeno successivo.</p>
<p>Autonomia e preesistenza del ramo d'azienda</p>	<p>Cass. sez. lav., 10/11/2016, n. 22935</p>	<p>In materia di trasferimento di ramo di azienda opera, anche a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 32 d.lg. n. 276 del 2003, il principio per cui per ramo d'azienda, ai sensi dell'articolo 2112 c.c., deve intendersi ogni entità economica organizzata la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità, presupponendo ciò comunque una preesistente entità produttiva funzionalmente autonoma (potendo conservarsi solo qualcosa che già esiste), e non anche una struttura produttiva creata ad hoc in occasione del trasferimento o come tale unicamente identificata dalle parti del negozio traslativo, essendo preclusa l'esternalizzazione come forma incontrollata di espulsione di frazioni non coordinate fra loro, di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome,</p>

		unificate soltanto dalla volontà dell'imprenditore e non dall'inerenza del rapporto a un'entità economica dotata di autonoma e obiettiva funzionalità.
Alienazione del complesso dei beni strumentali	Cass. sez. lav. 21/11/2012, n. 20422	In tema di trasferimento di azienda, l'art. 2112 c.c. presuppone che il trasferimento dei beni, materiali ed immateriali, destinati all'esercizio dell'impresa, — nella loro funzione unitaria e strumentale e non nella loro autonoma individualità — sia effettivo e reale, sicché non vi è un legittimo trasferimento di ramo d'azienda ove vi sia la sua creazione fittizia proprio in vista della cessione. (Nella specie, la corte territoriale aveva escluso l'effettività del trasferimento evidenziando non soltanto l'inconsistenza dei beni materiali ceduti, sostanzialmente inidonei a consentire lo svolgimento dell'attività produttiva del cessionario, ma anche la mancanza di autonomi rapporti tra fornitori e cessionario, la mancata attribuzione di software e di strumentazione informatica autonoma allo stesso — come dimostrato dalla circostanza che per accedere al sistema del preteso cessionario bisognava prima accedere alla rete intranet del cedente — nonché infine la circostanza che nemmeno i lavoratori coinvolti dal trasferimento risultavano costituire un gruppo coeso per professionalità, legami organizzativi preesistenti alla cessione e specifico know how tale da individuarli come una struttura unitaria funzionalmente idonea e non come una mera sommatoria di dipendenti).
Art. 2112 c.c. - applicabilità in	Trib. Napoli, 14 settembre 2017 n. 5977	Gli effetti a tutela dei diritti dei lavoratori profilati dall'art. 2112 c.c., per effetto del quinto comma

<p>caso di affitto di ramo d'azienda</p>		<p>dello stesso, si producono in seguito al trasferimento di qualsiasi attività economica organizzata preesistente al trasferimento e che conservi nel trasferimento la propria identità. Dunque, nel caso di cessazione del contratto di affitto di un ramo di azienda, anche al ritrasferimento del ramo d'azienda ad opera dell'affittuario.</p>
<p>Trasferimento azienda e subentro nell'appalto</p>	<p>Cass. sez. lav., 06/12/2016, n. 24972</p>	<p>Non costituisce di per sé trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c. la mera assunzione dei lavoratori in caso di cambio di soggetto appaltatore in esecuzione d'una cd. clausola sociale prevista dalla contrattazione collettiva o dalla legge, ostandovi l'esplicito contrario disposto dell'art. 29, comma 3, d.lg. n. 276 del 2003, "ratione temporis" applicabile (ovvero prima della modifica intervenuta ad opera dell'art. 30, comma 1, l. n. 122 del 2016).</p>
<p>Trasferimento azienda e subentro nell'appalto</p>	<p>Trib. Roma, sez. lav., 26/09/2016</p>	<p>Si ha trasferimento d'azienda anche nell'ipotesi di cambio appalto, quando il passaggio dei lavoratori da un appaltatore all'altro non determini una significativa discontinuità dell'impresa, e ciò indipendentemente dal trasferimento contestuale di beni materiali e dall'esistenza di rapporti contrattuali tra impresa cessante e impresa subentrante. Nel rispetto della norma di cui all'art. 2112, comma 5 c.c., pur essendo sempre possibile una distinzione tra cambio appalto e trasferimento d'azienda, specie negli appalti di servizi, è ben configurabile un trasferimento d'azienda in presenza di passaggio di appalto cd. labour intensive. In tali casi, la normativa di cui al d.lg. 23/2015 si applica ai soli contratti a tempo indeterminato conclusi dopo la sua entrata in vigore con l'unica deroga che riguarda i contratti a</p>

		tempo determinato anteriori, ma convertiti successivamente (Nella specie non si è verificata la conversione di un contratto a termine anteriore, ma prosecuzione di un contratto a tempo indeterminato precedente giacché i ricorrenti hanno lavorato per molti anni presso il magazzino dove erano adibiti al momento del licenziamento, in virtù di ripetuti contratti di assunzione con le diverse società appaltatrici che si sono susseguite nella gestione dell'azienda ed i diversi cambi appalto coinvolgevano in blocco tutti i lavoratori addetti al magazzino, incluso il capo impianto, e nei vari passaggi non vi era una significativa discontinuità d'impresa).
Cessione d'azienda e irrilevanza del consenso del lavoratore ceduto	Cass. sez. lav. 23/05/2017, n. 12919	Nelle ipotesi di cessione d'azienda si realizza, con riferimento alla posizione del lavoratore, una successione legale nel contratto che non richiede il consenso del contraente ceduto, il quale potrà successivamente esercitare il proprio diritto di recesso nei termini sanciti dal comma quarto dell'art. 2112 c.c.
Trasferimento ex 2112 c.c. e procedure concorsuali	Cass. sez. lav., 19/01/2018, n. 1383	In materia di trasferimento di imprese assoggettate a procedura concorsuale o di rami di esse, l'art. 47, comma 5, della l. n. 428 del 1990, ha previsto ampia facoltà, per l'impresa subentrante, di concordare condizioni contrattuali per l'assunzione "ex novo" dei lavoratori, in deroga a quanto dettato dall'art. 2112 c.c. nonché la possibilità di escludere parte del personale eccedentario dal passaggio, in quanto tale derogabilità, laddove prevista dall'accordo sindacale, anche se peggiorativa del trattamento dei lavoratori, si giustifica con lo scopo

		<p>di conservare i livelli occupazionali; ne consegue che i principi dettati dagli artt. 4 e ss. della l. n. 223 del 1991, ed, in particolare, quelli relativi alla obbligatoria indicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare e delle modalità di applicazione di tali criteri, non si estendono analogicamente alla fattispecie disciplinata dall'art. 47 cit., stante la diversità di "ratio" dei due istituti e l'assoluta diversità di disciplina.</p>
<p>Criteri di scelta del personale non trasferito</p>	<p>Trib. Roma, sez. lav., 06/05/2016</p>	<p>In tema di mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda, laddove sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento parziale dell'occupazione, la disposizione dell'art. 2112 c.c. trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo per le aziende per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria ai sensi del d.lg. 270/1999 in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività. Laddove si ammetta la derogabilità della previsione di cui all'art. 2112 c.c. - in tema di passaggio del personale occupato all'azienda cessionaria - i criteri da utilizzare nella scelta del personale escluso dal trasferimento sfuggono al sindacato giurisdizionale. Tali criteri, difatti, sono discrezionalmente individuati dal cessionario il quale, non ha, alcun obbligo di motivare le proprie scelte imprenditoriali dettate dalla necessità di garantire la prosecuzione dell'attività di una azienda in conclamata condizione di crisi.</p>
<p>Procedura e trasferimento d'azienda</p>	<p>Cass. civ., sez. I, 15/02/2016, n. 2908</p>	<p>Le ipotesi di trasferimento d'azienda in cui siano coinvolti più di quindici dipendenti, anche laddove inserite nell'ambito di procedure</p>

		<p>concorsuali, devono seguire il procedimento di cui all'art. 2, d.lg. n. 18/2001 che coinvolge le rispettive rappresentanze sindacali. Il mancato rispetto di tali procedure costituisce condotta antisindacale.</p>
<p>Procedura e trasferimento d'azienda</p>	<p>Cass. 21/01/2015 n. 21430</p>	<p>In materia di trasferimento d'azienda, la comunicazione prevista dall'art. 47, comma 1, della legge n. 428 del 1990, anteriormente alla modifica apportata con il d.lgs. n. 18 del 2001, va effettuata, se presenti, alle rappresentanze sindacali costituite ai sensi dell'art. 19 st.lav. e alle relative associazioni di categoria e, se non presenti, alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, mentre a seguito dell'intervenuta modifica normativa, sono destinatarie della comunicazione le RSU o le RSA costituite ai sensi dell'art. 19 st.lav. nelle unità produttive interessate dal trasferimento e i sindacati di categoria che hanno stipulato - o che abbiano partecipato alle relative trattative - un contratto collettivo "normativo" applicato nelle medesime unità produttive, e, in mancanza, i sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi.</p>

IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Qual è la normativa che disciplina l'istituto in esame?

Attualmente la disciplina è dettata dal D.Lgs. n. 81 del 2015, agli artt. 30-40.

Come si definisce il contratto di somministrazione di lavoro?

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'Agenzia di somministrazione autorizzata ai sensi del D. Lgs. n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori propri dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono l'attività lavorativa nell'interesse e sotto la direzione dell'utilizzatore.

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

In quali casi è ammesso il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (detto anche *staff leasing*)?

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è diventato "acausale" e la sua stipula non necessita pertanto alcuna particolare motivazione.

Nel caso in cui il CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice, stipulato prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81 del 2015, dovesse contenere un elenco di c.d. causali per il ricorso allo *staff leasing*, quest'ultime dovranno essere rispettate?

No, in quanto tali disposizioni contrattuali sono in contrasto con una disposizione di Legge.

Sono previsti limiti percentuali al ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato?

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, l'art. 31 del D.Lgs. n. 81 del 2015 prevede che il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non possa eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto di somministrazione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale di cui sopra come deve essere calcolato?

Il limite percentuale in esame deve essere computato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Ai fini del calcolo di cui sopra si deve fare riferimento all'organico dell'impresa utilizzatrice nel suo complesso oppure a quello dell'unità produttiva presso la quale viene inserito il somministrato?

All'organico dell'impresa utilizzatrice nel suo complesso.

I contratti collettivi possono derogare al limite percentuale in esame?

Sì.

In caso di sottoscrizione tra l'Agenzia per il Lavoro e l'impresa utilizzatrice di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, la prima è legittimata ad assumere il somministrato con contratto a tempo determinato?

No, nella fattispecie in esame il lavoratore deve essere assunto con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti da una Agenzia di somministrazione sono soggetti ad un periodo di prova?

Sì, nei termini stabiliti dalla contrattazione collettiva applicata alle Agenzie di somministrazione di lavoro.

L'Agenzia che non possa più mantenere alle proprie dipendenze uno o più lavoratori assunti a tempo indeterminato per mancanza di occasioni di lavoro può licenziarli per giustificato motivo oggettivo?

Sì. Occorre però ricordare che la contrattazione collettiva applicata dalle Agenzie di somministrazione prevede una articolata procedura finalizzata alla possibile ricollocazione professionale del lavoratore.

Al lavoratore coinvolto nella procedura di cui sopra è dovuto un trattamento di sostegno al reddito?

Sì, salva diversa determinazione di apposito DM, come previsto dall'art. 32 del CCNL Apl è pari a 750 euro mensili, al lordo delle ritenute di Legge e comprensivo del TFR, per la durata di 6 o 7 mesi.

Nei periodi in cui il lavoratore, assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia, non presta la propria attività lavorativa, a quale trattamento retributivo ha diritto?

Durante questi periodi il lavoratore ha diritto a percepire la c.d. indennità di disponibilità, erogata direttamente dall'Agenzia per il Lavoro che lo ha assunto.

L'importo della suddetta indennità è fissato con Decreto Ministeriale.

E' possibile recedere da un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato?

Sì, ognuna delle parti può recedere dal contratto.

Questa facoltà è disciplinata di regola dalle parti direttamente nel contratto di somministrazione, prevedendo anche un termine di preavviso.

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è divenuto “acausale”?

Sì, a far data 21 marzo 2014.

Il Legislatore ha previsto limiti percentuali al ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato?

Sì, il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammesso nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

In quali casi la somministrazione a tempo determinato è esente da limiti quantitativi?

E' esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:

- lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, della Legge n. 223 del 1991;
- soggetti disoccupati che godano, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori “svantaggiati” o “molto svantaggiati” ai sensi dei nn. 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento CE n. 651 del 2014, come individuati con Decreto del Ministro del Lavoro, e da ultimo definiti dal decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 ottobre 2017.

Quali sono i casi in cui il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è vietato?

La stipula di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori

adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;

- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Il contratto di somministrazione di lavoro deve essere stipulato in forma scritta?

Sì, e deve contenere i seguenti elementi:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'Agenzia per il Lavoro;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo?

Sì, con la conseguenza che i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

In caso di assunzione a termine, come è disciplinato il rapporto di lavoro tra Agenzia e lavoratore?

In caso di assunzione a termine il rapporto di lavoro tra Agenzia e lavoratore è soggetto alla disciplina del contratto a tempo determinato per quanto compatibile, con espressa esclusione delle disposizioni di cui agli artt. 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24 del D.Lgs. n. 81 del 2015.

E' consentita la proroga del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato?

Sì, ai sensi del comma 2 dell'art. 34 del d.lgs. n. 81/2015 il termine inizialmente posto al contratto di lavoro somministrato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

Quante volte può essere prorogata la scadenza di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato?

Sono ammesse fino a 6 proroghe.

E' richiesta la forma scritta per la proroga di un contratto di somministrazione a tempo determinato?

Sì, ai fini della prova.

In caso di assunzione del lavoratore con contratto di lavoro in somministrazione a termine è prevista la possibilità di apporre un periodo di prova?

Sì, e la sua previsione deve risultare per iscritto nel contratto.

Come viene determinato il periodo di prova?

Nella misura di 1 giorno di effettiva prestazione per ciascun periodo di 15 giorni di calendario a partire dall'inizio della missione.

In ogni caso il periodo di prova non può essere:

- inferiore a 1 giorno e superiore a 11 giorni, per missioni fino a 6 mesi;
- inferiore a 1 giorno e superiore a 13 giorni, per le missioni superiori a 6 mesi;
- inferiore a 12 e 30 giorni, nel caso di missioni che prevedano un contratto di durata rispettivamente pari o superiore a 12 mesi.

Resta inteso che per le missioni di durata inferiore a 15 giorni può essere stabilito 1 solo giorno di prova. Le frazioni inferiori a 15 giorni si arrotondano all'unità superiore.

In caso di recesso nel corso del periodo di prova il lavoratore è tenuto a dare un preavviso?

No.

Superato il periodo di prova, in caso di risoluzione anticipata del rapporto da parte del lavoratore, quest'ultimo incorre in una penalità di risoluzione anticipata?

Sì, nei termini ed alle condizioni previste dall'art. 36 del CCNL per le Agenzie di somministrazione.

Nel caso in cui la missione si interrompa prima della scadenza prefissata per cause diverse dal mancato superamento del periodo di prova o da sopravvenienza di giusta causa di recesso, ferma restando la corresponsione integrale del trattamento economico originariamente previsto, l'Agenzia per il Lavoro come può operare?

L'Agenzia può sottoporre al lavoratore le seguenti ipotesi:

- essere impiegato in un'altra missione, fermo restando l'utilizzo nell'ambito dell'area professionale di cui alla classificazione del personale del CCNL per le Agenzie di somministrazione, nella quale è stato originariamente inquadrato o, in questo stesso ambito professionale, sentite le OO.SS. stipulanti il medesimo CCNL, presso la medesima Agenzia;

- partecipare a interventi formativi nell'ambito di progetti aziendali in ambito territoriale, come previsto dall'art. 12 del CCNL della categoria delle Agenzie di somministrazione.

Le proroghe sono da intendersi continuative?

Sì.

Il lavoratore portatore di *handicap* assunto con contratto di somministrazione di lavoro a termine è computato ai fini della copertura della quota di riserva dell'utilizzatore?

In caso di assunzione, con il contratto in esame, di disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, i lavoratori somministrati sono computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge n. 68 del 1999.

Qual è il trattamento retributivo e normativo che deve essere riconosciuto al lavoratore assunto con contratto di somministrazione a termine?

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori somministrati hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Con quale periodicità deve essere erogata la retribuzione al lavoratore?

La retribuzione dei lavoratori viene liquidata con periodicità mensile, sulla base delle ore lavorate e di quelle contrattualmente previste nel corso di ciascun mese dell'anno.

Qualora i dipendenti dell'utilizzatore godano di un premio di produzione o di risultato, quest'ultimo deve essere riconosciuto ai somministrati?

Sì, in coerenza con il principio di parità di trattamento.

In quale misura?

In misura proporzionale al lavoro svolto e secondo i tempi e le modalità previsti dall'accordo aziendale che disciplina l'erogazione del premio stesso.

Nel caso in cui il premio di risultato fosse dovuto al lavoratore somministrato, ma la sua erogazione ai dipendenti dell'utilizzatore avvenisse in un momento dell'anno in cui egli non si trovasse in missione presso quest'ultimo, il lavoratore perderebbe il diritto di beneficiare del premio stesso?

No. L'art. 30, comma 8, del CCNL per le Agenzie di somministrazione prevede che *“qualora non fosse possibile erogare tali premi in costanza di missione in quanto legati a obiettivi e/o risultati non determinati nell'arco temporale della missione stessa ma comunque dovuti, i premi saranno corrisposti ai lavoratori somministrati sulla base di quanto erogato a tale titolo l'anno precedente ai dipendenti dell'utilizzatore”*.

Qual è il trattamento previdenziale dei lavoratori avviati con contratto di somministrazione?

Il trattamento previdenziale del lavoratore somministrato è a carico dell'impresa di somministrazione, inquadrata nel terziario.

Il lavoratore somministrato matura i ratei di TFR?

Sì, ma solo in caso di missioni di durata superiore a 15 giorni.

Nel caso in cui il primo contratto di somministrazione di lavoro avesse una durata inferiore a 15 giorni ma la missione venisse riattivata, dalla medesima Agenzia, presso la medesima impresa utilizzatrice e alle medesime condizioni (mansione e inquadramento), il lavoratore matura il diritto ai ratei di TFR?

Sì, nel caso in cui la missione sia riattivata nell'arco di 30 giorni a far data dalla cessazione della prima, i giorni di missione si sommano qualora utili alla maturazione di un rateo di TFR.

Quando viene erogato al lavoratore il TFR maturato?

In coincidenza con il pagamento dell'ultima retribuzione ordinaria, con la rivalutazione basata sull'ultimo coefficiente disponibile.

L'adempimento degli obblighi di informazione sui rischi per la sicurezza nonché di formazione ed addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro gravano sull'Agenzia per il Lavoro?

Sì, l'Agenzia è tenuta ad informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e a formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D. Lgs. n. 81 del 2008.

L'adempimento degli obblighi di cui sopra può essere trasferito sull'impresa utilizzatrice?

Sì, il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo venga adempiuto dall'utilizzatore.

Chi è tenuto ad osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione?

L'utilizzatore è tenuto ad osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per Legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

Su chi grava l'obbligo di effettuare la sorveglianza sanitaria?

Ai sensi della contrattazione collettiva di categoria, la sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice.

Chi è il soggetto titolare del potere disciplinare nei confronti del lavoratore somministrato?

La titolarità del potere disciplinare è riservata all'Agenzia. A tal fine l'utilizzatore deve comunicare all'Agenzia gli eventuali elementi che formeranno oggetto della contestazione disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970).

Chi risponde dei danni eventualmente causati dal lavoratore somministrato a terzi nello svolgimento delle sue mansioni?

L'utilizzatore.

I lavoratori somministrati godono di diritti sindacali?

Sì, in quanto anch'essi sono titolari delle prerogative previste dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970).

I lavoratori in somministrazione hanno diritto a riunirsi durante l'orario di lavoro?

I lavoratori in somministrazione, ai sensi dell'art. del 20 CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione, hanno diritto a riunirsi, durante l'orario di lavoro, per la trattazione di problemi di natura sindacale all'interno delle sedi delle Agenzie o presso idonei locali messi a loro disposizione.

Da chi possono essere convocate le assemblee dei lavoratori somministrati?

Dalle RSA o dalle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori stipulanti il CCNL per le Agenzie di somministrazione.

I lavoratori somministrati hanno diritto di partecipare alle assemblee del personale delle imprese utilizzatrici?

Sì.

Quante ore di permesso per la partecipazione alle assemblee sindacali sono riconosciute ai lavoratori somministrati?

I lavoratori somministrati hanno diritto, annualmente, ad appositi permessi retribuiti in misura proporzionale alle ore di missione cumulativamente prestate nell'anno solare presso la stessa Agenzia, determinate mensilmente secondo la seguente formula (con arrotondamento all'unità superiore):

ore lavorate

————— x 10

1.700

Resta fermo il diritto a un minimo di 2 ore annue di permesso retribuito, indipendentemente dal numero di ore lavorate.

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO		
TEMA	SENTENZA	MASSIMA GIURISPRUDENZIALE
Qualificazione giuridica della somministrazione di lavoro	Tribunale Udine Sez. lavoro, 02-08-2017	Il lavoro somministrato costituisce una fattispecie negoziale complessa, in cui due contratti tra loro collegati, uno commerciale tra il soggetto c.d. "utilizzatore" ed un'agenzia appositamente autorizzata alla fornitura di personale, uno di lavoro vero e proprio tra quest'ultima ed il prestatore

		<p>d'opera mandato in "missione", si combinano per realizzare la dissociazione tra datore di lavoro e fruitore della prestazione lavorativa, sulla base di uno schema interpositorio consentito dall'ordinamento, quale eccezionale deviazione al principio altrimenti generale – proprio del sistema lavoristico – dell'unicità della figura datoriale</p>
<p>Qualificazione giuridica del contratto di somministrazione</p>	<p>Tribunale Modena Sez. lavoro, Sent., 03-01-2017</p>	<p>Il contratto di somministrazione è un contratto commerciale tipico, collegato funzionalmente al contratto di lavoro somministrato stipulato dal lavoratore con l'agenzia di somministrazione. Nella costruzione legale dell'istituto, così come disciplinato dal <i>D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 2, comma 1, lett. a)</i>, e art. 20, comma 1, e successive modifiche e integrazioni, la somministrazione di lavoro vede, infatti, coinvolti tre soggetti, legati da tre distinti rapporti giuridici (il primo tra lavoratore e somministratore, il secondo tra somministratore ed utilizzatore, il terzo tra lavoratore e somministratore) in virtù di due specifici contratti (il contratto di somministrazione ed il contratto di lavoro). I due singoli contratti, pur avendo ciascuno causa ed oggetto propri, sono funzionalmente legati per la reciproca integrazione degli interessi economici sottesi e danno luogo ad una separazione fra la gestione normativa e la gestione tecnico- produttiva del lavoratore, la legge consentendo, infatti, attraverso la regolamentazione della fattispecie di somministrazione la scissione tra la titolarità</p>

		giuridica e la gestione del rapporto di lavoro che fanno capo a due distinti soggetti.
Assunzione	Cass. civ. Sez. lavoro, 28-11-2013, n. 26654	In materia di somministrazione di manodopera, il lavoratore assunto irregolarmente, in violazione della clausola di contingentamento - la cui determinazione quantitativa è rimessa in concreto alla contrattazione collettiva - di cui all'art. 20, comma 4, del d.lgs. 9 ottobre 2003, n. 276, deve essere computato nell'organico aziendale ai fini dell'applicabilità della tutela reale di cui all' <i>art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300</i> (nella formulazione applicabile "ratione temporis", prima delle modifiche di cui all' <i>art. 1, comma 42, della legge 28 giugno 2012, n. 92</i>), dovendosi escludere la possibilità di riconoscere le conseguenze favorevoli di cui all'art. 22, comma 5, del d.lgs. . 276 cit. ove il datore di lavoro stesso abbia contravvenuto alle regole in tema di somministrazione.
Divieto di intermediazione e interposizione	App. Roma Sez. lavoro, 08-01-2018	Il divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro (della <i>legge n. 1369 del 1960, art. 1</i>), in riferimento agli appalti "endoaziendali", caratterizzati dall'affidamento ad un appaltatore esterno di tutte le attività, ancorché strettamente attinenti al complessivo ciclo produttivo del committente, opera tutte le volte in cui l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione lavorativa, rimanendo in capo all'appaltatore - datore di lavoro i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo.
Ragioni giustificatrici (ante Jobs Act)	Cass. civ. Sez. lavoro, 06-10-2014, n. 21001	In tema di somministrazione di lavoro, la causale giustificativa indicata in "punte di intensa attività derivanti dalla acquisizione di commesse che prevedono inserimento in reparto produttivo" è assistita da un grado di specificità sufficiente a soddisfare il requisito di

		forma sancito dall'art. 21, comma 1, lett. c), del d.lgs. 9 ottobre 2003, n. 276, fermo restando l'onere per l'utilizzatore di fornire la prova dell'effettiva esistenza delle ragioni giustificative in caso di contestazione.
Ragioni giustificatrici (ante Jobs Act)	Tribunale Mantova Sez. lavoro, 25-05-2017	Il grado di specificazione delle ragioni giustificatrici del ricorso alla somministrazione, le quali possono essere riferite anche all'ordinaria attività dell'utilizzatore, deve essere tale da rendere possibile la verifica della loro effettività da parte del giudice. Di talché non sussiste violazione dell'art. 20, D.Lgs. n. 276 del 2003, nell'ipotesi in cui in sede giudiziale sia consentito accertare con un sufficiente grado di sicurezza che il contratto di somministrazione è stato stipulato per un reale ed effettiva ragione giustificatrice.
Ragioni giustificatrici (ante Jobs Act)	Tribunale Milano Sez. lavoro, 02-05-2017	Si considerano ascrivibili alle ragioni di cui all'art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276 del 2003 le "punte di intensa attività" non fronteggiabili con il ricorso al normale organico, o "punte di intensa attività derivanti dalla acquisizione di commesse che prevedono inserimento in reparto produttivo" ed anche il semplice riferimento alle stesse è stato considerato "valido requisito formale del relativo contratto, ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. c., del citato D.Lgs. n. 276.
Indennità risarcitoria ex art. 32 L. n. 183/2010	Cass. civ. Sez. lavoro, 08-09-2014, n. 18861	L'art. 32, comma 5, L. n. 183/2010 riguarda anche il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo previsto dalla L. 24 giugno 1997, n. 196, art. 3, comma 1, lett. a). Infatti, deve rilevarsi che tale articolo richiama l'istituto del contratto a tempo determinato in generale, non una o più regolamentazioni specifiche di tale contratto.
Indennità risarcitoria ex art. 32 L. n. 183/2010	Cass. civ. Sez. lavoro, 17-01-2013, n. 1148	In tema di lavoro interinale, l'indennità prevista dall'art. 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, nel significato chiarito dal comma 13 dell'art. 1 della legge 28 giugno 2012 n. 92, trova applicazione con riferimento a qualsiasi ipotesi di ricostituzione del rapporto di lavoro avente in origine termine illegittimo e si applica anche nel caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa dell'illegittimità di un contratto per prestazioni di lavoro

		temporaneo a tempo determinato, ai sensi della lett. a) del primo comma, dell'art. 3 della legge 24 giugno 1997, n. 196, convertito in contratto a tempo indeterminato tra lavoratore e utilizzatore della prestazione.

SLIDES RIASSUNTIVE

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

REGOLE ED OPPORTUNITA'

confimi emilia
Associazione delle Imprese Manifatturiere del Territorio Emiliano

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

EVOLUZIONE NORMATIVA



LEGGE 1369/60: DIVIETO DI INTERPOSIZIONE E APPALTO NELLE PRESTAZIONI DI LAVORO



LEGGE 196/97: INTRODUZIONE NEL NOSTRO ORDINAMENTO DEL LAVORO TEMPORANEO



DLGS 276/03:

- IL LAVORO TEMPORANEO VIENE SOSTITUITO DALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO;
- VENGONO PRECISATI I REQUISITI DEL DISTACCO E DELL'APPALTO DEL LAVORATORE ALLO SCOPO DI PREVENIRE E REPRIMERE OGNI FORMA ILLECITA DI INTERPOSIZIONE NELLE PRESTAZIONI DI LAVORO

confimiemilia
Associazione delle Imprese Manifatturiere del Terzo Settore

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTO DI APPALTO (Art. 1655-1677 c.c. , art. 29, c. 1 e 3, D.Lgs. 276/2003)

ART 1655 cod. civ.

“Il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un’opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro”.



E' un contratto consensuale ad effetti obbligatori, finalizzato alla esecuzione di un’opera o di un servizio, a prestazioni corrispettive;

confimiemilia
Associazione delle Imprese Manifatturiere del Terzo Settore

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTO DI APPALTO (Art. 1655-1677 c.c. , art. 29, c. 1 e 3, D.Lgs. 276/2003)

Requisiti (Circ. Min. Lav. 11 febbraio 2011 n. 5)

L'appalto è considerato «genuino» quando l'appaltatore (o il subappaltatore) non è un semplice intermediario ma un vero imprenditore che:

- impiega una propria organizzazione di mezzi;
- assume i rischi della realizzazione dell'opera o del servizio pattuito;
- è in possesso di un comprovato livello di specializzazione e professionalità



è fondamentale la sussistenza di un comprovato «know how» aziendale o di elevate professionalità in capo al personale impiegato nell'ambito dell'appalto

confimi emilia

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTO DI APPALTO (Art. 1655-1677 c.c. , art. 29, c. 1 e 3, D.Lgs. 276/2003)

Requisiti

ORGANIZZAZIONE DEI MEZZI

L'organizzazione di mezzi presuppone la disponibilità dell'appaltatore di capitali, macchinari ed attrezzature.

Può scaturire, altresì, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto (Trib. Genova 10 giugno 2011 n. 1044).



E' legittimo l'appalto nel quale l'apporto di attrezzature e di capitale risulti marginale rispetto a quello delle prestazioni di lavoro, a condizione che l'appaltatore continui ad esercitare in via esclusiva il potere direttivo e organizzativo sul personale impiegato.

confimi emilia

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTO DI APPALTO (Art. 1655-1677 c.c. , art. 29, c. 1 e 3, D.Lgs. 276/2003)

Requisiti

RISCHIO DI IMPRESA

Indice rivelatore della sussistenza del rischio d'impresa, è rappresentato dal fatto che l'appaltatore:

- abbia già in essere un'attività imprenditoriale che viene esercitata abitualmente;
- svolga una propria attività produttiva in maniera evidente e comprovata;
- operi per conto di differenti imprese da più tempo o nel medesimo arco temporale considerato.

confimi emilia
Associazione delle Imprese Manifatturiere del Nord-Est

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTO DI APPALTO (Art. 1655-1677 c.c. , art. 29, c. 1 e 3, D.Lgs. 276/2003)

INDICI RILEVATORI DELLA GENUINITA' DELL'APPALTO

L'elaborazione giurisprudenziale ha fornito gli indici che ci permettono di qualificare un appalto come genuino

-  I lavoratori dell'appaltatore non devono sostituire in alcun modo i dipendenti del Committente;
-  I lavoratori dell'appaltatore devono essere perfettamente riconoscibili e non devono confondersi con i lavoratori del committente
-  I lavoratori dell'appaltatore non devono ricevere ordini da soggetti diversi dall'appaltatore che deve esercitare in modo esclusivo il potere di direzione controllo e disciplinare.

confimi emilia
Associazione delle Imprese Manifatturiere del Nord-Est

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTO DI APPALTO (Art. 1655-1677 c.c. , art. 29, c. 1 e 3, D.Lgs. 276/2003)

Requisiti

In sintesi

Se non ricorre l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, né l'assunzione di un rischio di impresa e non si verte in una ipotesi di somministrazione regolare ci troviamo di fronte ad un **appalto non genuino**



La **somministrazione di lavoro** è, infatti, una forma di appalto di manodopera autorizzata dal legislatore che costituisce una eccezione al divieto di interposizione di manodopera ovvero al principio della necessaria coincidenza tra titolarità formale ed utilizzatore sostanziale del rapporto di lavoro.

confimi emilia
Associazione delle Forze Sindacali e del Lavoro

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE (Art. 30-40 D.lgs 81/2015)

DEFINIZIONE



L'articolo 30 definisce il **contratto commerciale di somministrazione di manodopera**, che viene sottoscritto tra l'agenzia e l'utilizzatore, come "il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore".

confimi emilia
Associazione delle Forze Sindacali e del Lavoro

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE (Art. 30-40 D.lgs 81/2015)

ACAUSALITA'

Il D. L. 34/2014 ha eliminato definitivamente ogni riferimento alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo



Oggi è possibile il ricorso alla somministrazione a termine a prescindere dall'esistenza o meno di una concreta esigenza di carattere transitorio in capo all'utilizzatore.

confiniemilia

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

ACAUSALITA'

Il D.LGS 81/15 ha reso «acausale» anche l'istituto della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato che risulta oggi utilizzabile da qualsiasi utilizzatore per qualsivoglia esigenza o mansione, entro il limite del 20% (derogabile in sede di contrattazione collettiva) del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, a condizione che i lavoratori impiegati siano assunti a tempo indeterminato dall'agenzia



Viene introdotto l'obbligo per le APL di assumere il lavoratore a tempo indeterminato

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

LIMITI PERCENTUALI

Il D.lgs 81/2015 ha confermato l'assenza di limiti legislativi all'utilizzo della somministrazione a termine.

L'art. 31, prevede che *"la somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore"*.

"salvo diversa previsione.....per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria".

NOTA BENE

Un'azienda che applica una contrattazione collettiva, che non ha introdotto limiti di contingentamento, potrebbe decidere di impiegare tutta la manodopera necessaria mediante somministrazione a tempo determinato e non incorrere in alcuna violazione di legge.

confimi emilia

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO



dettano un limite di contingentamento al numero di lavoratori assumibili



dispongono un diritto di precedenza in favore del lavoratore che abbia già lavorato in ragione di uno o più contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (il diritto di precedenza previsto nel caso di assunzione a termine operata direttamente in azienda non si applica alle assunzioni a tempo determinato effettuate dall'agenzia)



Novità assoluta
Art. 34, comma 3, Dlgs 81/2015

"in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68"

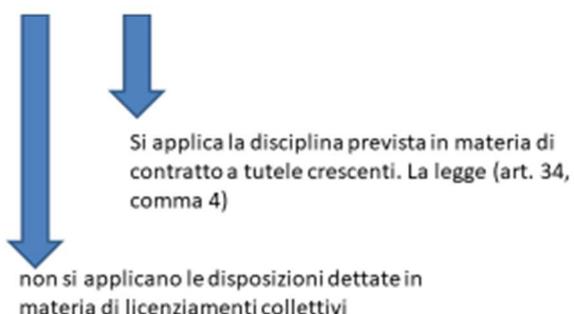
confimi emilia

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

“Il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato”



confimi emilia

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO

I POTERI DEL DATORE DI LAVORO



confimi emilia

APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

APPALTO

Tre fasi:

- a) Il committente deve verificare l' idoneità tecnico professionale dell'appaltatore, ovvero che sia in possesso di una struttura societaria ed organizzativa tale da garantire che il lavoro possa essere svolto in sicurezza per i lavoratori;
- b) Informare l'appaltatore sui rischi della propria attività lavorativa;
- c) Il committente deve attivare la cooperazione e il coordinamento con l'appaltatore, finalizzato a redigere il DUVRI

SOMMINISTRAZIONE

Il somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro

 confimi emilia

DISTACCO

DISCIPLINA GENERALE

Qual è la normativa che disciplina il distacco?

L'art. 30 D.Lgs. 276/2003.

In quali casi si ha distacco di lavoro ?

Il distacco si configura 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.

Il distacco presuppone la forma scritta ?

Sebbene l'art. 30 del D.lgs 276/03 non abbia previsto l'obbligo della forma scritta, tale obbligo si desume dall'art. 3 del D.Lgs 152/97: "Il datore di lavoro comunica per iscritto al lavoratore, entro un mese dall'adozione, qualsiasi modifica degli elementi di cui agli articoli 1 – Obbligo di informazione, (luogo di lavoro, data di inizio del rapporto di lavoro, l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro, l'orario di lavoro) e 2 - Prestazioni di lavoro all'estero - che non derivano direttamente da disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo cui si fa riferimento ai sensi degli articoli 1, comma 4, e 2, comma 2".

Quali sono i requisiti di legittimità del distacco ?

I requisiti di legittimità del distacco sono:

- la temporaneità;
- la sussistenza di un interesse al distacco in capo al datore di lavoro distaccante
- il mantenimento di quello che viene definito il **legame organico** (v. Circolare INPS n. 105/2010) tra datore di lavoro e lavoratore, ossia la circostanza che il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo riguardante il lavoratore per tutto il tempo del distacco (Cass. 6 giugno 2013, n. 14314).

Quando ricorre l'interesse al distacco del distaccante ?

Sul punto, l'art. 30 del D.lgs 276/03 si è limitato a dire che il datore di lavoro distaccante deve «soddisfare un proprio interesse».

La giurisprudenza ha, tuttavia, precisato che l'interesse deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto.

Il distacco può essere giustificato da un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui ?

No, tale fattispecie può giustificare solo il ricorso alla somministrazione di lavoro.

Che cosa si intende per “temporaneità” del distacco ?

Il legislatore non ha indicato la durata minima e massima del distacco.

Sul punto è intervenuto il Ministero del Lavoro con propria circolare, precisando che il distacco non deve essere definitivo (Circ. Min. Lav. 15 gennaio 2004, n. 3).

L’orientamento giurisprudenziale in materia ha chiarito che il periodo entro il quale il lavoratore può essere distaccato deve essere funzionale alla persistenza dell’interesse del distaccante (Cass. 25 novembre 2010 n. 23933).

Il lavoratore distaccato può svolgere la propria attività lavorativa in un luogo diverso dalla sede dell'impresa distaccataria ?

Sì, a condizione che ricorrano i presupposti di legittimità del distacco (temporaneità e interesse al distacco).

Quanto sopra è stato precisato dal Ministero del Lavoro con risposta all’Interpello del 2 febbraio 2011, n. 1.

Il lavoratore distaccato può svolgere la sua prestazione lavorativa in parte presso il distaccatario e per la restante parte del suo orario di lavoro presso il distaccante ?

Sì.

Un lavoratore assunto con contratto a termine può essere distaccato ?

Sì.

Chi è titolare del potere direttivo del lavoratore distaccato ?

Il distaccatario su delega del datore di lavoro distaccante e nei limiti del distacco.

Il distacco comporta un cambiamento della titolarità del rapporto ?

No, il lavoratore distaccato rimane dipendente del Distaccante.

Quali sono gli obblighi che gravano sul datore di lavoro distaccante ?

Per la durata del distacco il distaccante è tenuto, nei confronti del lavoratore distaccato a provvedere:

- al pagamento della retribuzione e a versare i relativi contributi;
- al pagamento del premio dell'assicurazione obbligatoria presso l'INAIL.

Qual è il trattamento retributivo che spetta al lavoratore durante il periodo di distacco ?

Il trattamento retributivo del lavoratore distaccato non subisce alcuna modifica durante il periodo di distacco, in quanto, come precisato, quest'ultimo rimane da un punto di vista sia giuridico che amministrativo dipendente del distaccante.

Durante il distacco il lavoratore continua a beneficiare dei fringe benefits al lui assegnati dal datore di lavoro distaccante ?

Si.

Nel caso in cui il lavoratore venisse distaccato in luogo di lavoro fuori dal territorio comunale dove si trova la sua tradizionale sede di lavoro, matura il diritto al trattamento di trasferta previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria ?

Si, se non conglobato nel trattamento economico aggiuntivo eventualmente previsto per il distacco.

Su chi gravano gli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro ?

Sul distaccatario ma il distaccante deve effettuare le opportune comunicazioni all'INAIL.

Per poter distaccare un lavoratore è necessario il suo consenso ?

No, a condizione che il distacco non determini un mutamento delle sue mansioni.

E' legittimo il distacco realizzato senza il consenso del lavoratore che di fatto ha subito un mutamento della propria mansione ?

No, nella fattispecie in esame il distacco sarebbe illecito.

E' sempre possibile distaccare un lavoratore quando per effetto del distacco stesso il dipendente è chiamato a svolgere la propria attività in un'unità produttiva distante oltre 50 km dal luogo di lavoro dalla sua normale sede di lavoro ?

Nella fattispecie in esame il distacco deve essere giustificato da comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Nelle ipotesi in cui il distacco dei lavoratori venisse realizzato nell'ambito di un gruppo di imprese, si può considerare il requisito "dell'interesse del distaccante" nei termini di cui al comma 4, ter, dell'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003 ?

Il Ministero del Lavoro con risposto all'interpello n. 1/2016 ha precisato che, in caso di ricorso all'istituto del distacco tra le società appartenenti al medesimo gruppo di imprese, ricorrendo, quanto meno, le condizioni di cui all'art. 2359, comma 1, c.c., l'interesse della società distaccante

coincide nel comune interesse perseguito dal gruppo analogamente a quanto espressamente previsto dal Legislatore nell'ambito del contratto di rete.

Il distacco di un lavoratore deve essere comunicato al Centro per l'Impiego ?

Sì, a cura della ditta distaccante che dovrà, telematicamente, comunicare:

- il nome del lavoratore;
- la sede operativa della ditta distaccataria che prenderà in carico il lavoratore distaccato.

I lavoratori distaccati devono essere registrati sul LUL, (Libro Unico del Lavoro) ?

Sì, sul LUL del distaccatario all'inizio e alla fine del rapporto di distacco, o, in alternativa, in tutti i mesi di durata del distacco.

Quali sono i dati che devono essere riportati sul LUL del distaccatario ?

- nome e cognome,
- codice fiscale,
- qualifica,
- livello di inquadramento contrattuale,
- azienda distaccante.

Nel caso di utilizzo da parte dell'appaltatore o del subappaltatore di lavoratori distaccati, nell'ambito di un appalto pubblico e/o in edilizia su chi grava l'obbligo di tenuta del DURC ?

Direttamente e in modo esclusivo sull'appaltatore o subappaltatore.

Il Ministero del Lavoro con risposta all'Interpello n. 58, del 10 luglio 2009 ha escluso che tale adempimento gravi sul datore di lavoro distaccante.

Qual è la differenza tra il distacco e la trasferta ?

La trasferta è lo spostamento provvisorio, per motivi aziendali temporanei e contingenti, del lavoratore in un luogo diverso da quello in cui è chiamato contrattualmente a svolgere la propria attività lavorativa, a causa di esigenze aziendali.

La trasferta, pertanto, a differenza del distacco, non determina modifiche alla titolarità del rapporto ne comporta mutamenti alla titolarità dell'esercizio del potere di direzione e controllo.

REGIME SANZIONATORIO

Qual è la sanzione che trova applicazione in caso di distacco privo dei requisiti di cui all'art. 30, co. 1 del D. Lgs. n. 276/2003 ?

E' prevista l'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione.

In caso di distacco illecito con sfruttamento di minori quale sanzione trova applicazione ?

E' prevista la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e un'ammenda nei termini di cui alla domanda che precede aumentata fino al sestuplo.

In caso di distacco illecito o pseudo-distacco il lavoratore può chiedere la trasformazione del proprio rapporto a carico dell'utilizzatore ?

Il lavoratore interessato ha la facoltà di chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dirette dipendenze dell'utilizzatore (art. 30, co. 4 bis, D.Lgs 276/03)

DISTACCO TRANSNAZIONALE

Qual è la normativa che disciplina l'istituto in esame ?

Il D. Lgs 17/07/2016, n. 136 (G.U. 21/07/2016, n. 169), che ha dato attuazione alla Direttiva 2014/67/UE (cd. Enforcement) ed ha abrogato il D.Lgs 72/2000 (art. 26).

Come si definisce il distacco transnazionale ?

Il distacco transnazionale ricorre in tutti i casi in cui un lavoratore, abitualmente occupato in uno Stato, svolge temporaneamente il proprio lavoro in uno Stato diverso.

Di fatto, pertanto, consiste in una sorta di trasferimento del lavoratore presso una sede di lavoro sita in un altro paese dell'UE. La definizione è utile anche nelle ipotesi di distacco in paesi non appartenenti alla UE.

In quali fattispecie trova applicazione la normativa in esame ?

Nei confronti di tutte le imprese stabilite in un altro Stato membro che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distacchino in Italia uno o più lavoratori, abitualmente occupati in un altro Stato membro, in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che durante il periodo di distacco permanga in essere il rapporto di lavoro con il dipendente distaccato. Il distacco, perché sia tale, deve essere a tempo determinato, vale a dire disposto per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo.

La normativa in esame trova applicazione anche alle agenzie di somministrazione con sede operativa in un altro Stato membro che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o un'unità produttiva in Italia ?

Si.

Quali sono le condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere applicate lavoratori interessati al distacco in esame ?

Le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.

Qual'è il presupposto per ritenere il distacco in esame genuino ?

Conditio sine qua non per la genuinità del distacco transnazionale è l'accertamento della effettività dell'attività svolta dalla Società distaccante sul proprio territorio nazionale.

L'imprenditore distaccante deve, pertanto, porre in essere, nello Stato di provenienza, attività diverse rispetto a quelle di mera gestione o amministrazione del personale dipendente.

Quali sono gli obblighi amministrativi che gravano sull'impresa che distacca dall'estero lavoratori in Italia ?

L'impresa straniera che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco e la sua durata al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali sul portale clicklavoro nella sezione dedicata ai distacchi entro le ore ventiquattro del giorno antecedente l'inizio del distacco e le eventuali variazioni/rettifiche entro i cinque giorni.

Durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha, altresì, l'obbligo di:

a) conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli articoli 1 e 2 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o

documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;

b) designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi. Ha, infine, l'obbligo di designare, per tutto il periodo del distacco, un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali.

Qual è la funzione dell'Osservatorio costituito presso il Ministero del Lavoro ?

L'osservatorio ha compiti di monitoraggio sul distacco dei lavoratori finalizzato a garantire una migliore diffusione tra imprese e lavoratori delle informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione.

Il datore di lavoro distaccante è tenuto a pubblicizzare le informazioni relative alle condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere rispettate nelle ipotesi di distacco transnazionale ?

Sì, devono essere pubblicate sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che provvede ai relativi aggiornamenti.

Sul punto si riportano, di seguito, le FAQ pubblicate in materia dal Ministero del Lavoro:

Come si deve registrare l'azienda straniera sul portale Cliclavoro?

Con le credenziali ricevute al momento della registrazione a Cliclavoro, è necessario accedere al box "Azienda" (visualizzabile dopo aver selezionato Profilo utente presente nell'area riservata). Qui si dovrà cliccare su "Aggiungi" e procedere alla registrazione dell'azienda straniera. Non

dovrà essere inserito il codice fiscale, ma selezionare la spunta "Non sono in possesso di P.IVA." e compilare il campo Codice identificativo.

Le aziende italiane che distaccano in un Paese straniero devono effettuare la comunicazione obbligatoria tramite il modello UNI_DISTACCO_UE?

No, la disciplina del Decreto Legislativo n. 136/2016 trova applicazione solo per i distacchi "in entrata" ossia per il distacco di lavoratori da parte di una azienda straniera di altro Stato membro verso l'Italia. Per i distacchi "in uscita" dovrà essere verificata la legislazione di recepimento della Direttiva 2014/67/UE dello specifico Stato membro ospitante, ovvero, la normativa del Paese extraUE sulla materia.

Con riguardo al cabotaggio, se una società straniera svolga questo tipo di attività in Italia per pochi giorni, si applicano le disposizioni del D.lgs. 136/2016?

Sì, il Decreto Legislativo n. 136/2016 e i relativi obblighi trovano applicazione nell'ipotesi di impiego di lavoratori per l'effettuazione di operazioni di cabotaggio ai sensi del Capo III del Regolamento (CE) n. 1072/2009 e del Capo V del Regolamento (CE) n. 1073/2009 (art. 1, comma 4, D. Lgs. n. 136).

Quali sono le caratteristiche che devono possedere i referenti ex articolo 10 del D.lgs. 136/2016? Dove devono essere indicati i loro dati?

Qualsiasi persona fisica può rappresentare l'azienda straniera distaccante e i lavoratori distaccati. Non è quindi necessario che il referente sia iscritto ad un albo specifico. L'indicazione del soggetto referente e dei suoi dati è sufficiente che sia presente nel modello UNI_DISTACCO_UE.

I referenti indicati nel modello telematico sono responsabili in solido con il prestatore di servizi degli obblighi individuati nel Decreto Legislativo 136/2016?

No, il soggetto destinatario degli obblighi di cui all'art. 10 del citato Decreto e degli eventuali provvedimenti sanzionatori resta il solo prestatore dei servizi (azienda straniera distaccante).

Nel caso sia necessario modificare dei dati inseriti in una comunicazione già inviata, come bisogna procedere?

La comunicazione di variazione deve essere inoltrata entro il 5° giorno successivo a quello in cui si origina la necessità di aggiornamento. A titolo esemplificativo, si riportano i seguenti casi:

- Variazione della data di inizio del distacco: l'invio deve essere effettuato entro il 5° giorno successivo alla nuova data d'inizio
- Variazione della data di fine del distacco: l'invio deve essere effettuato entro il 5° giorno successivo all'originaria data di fine precedentemente comunicata
- Variazione del luogo di lavoro: l'invio deve essere effettuato entro il 5° giorno successivo della data di variazione del luogo del distacco
- Nel caso in cui, invece, si tratta di comunicazioni volte a correggere errori relativi a dati già comunicati entro il 5° giorno successivo alla data di inizio.

La documentazione richiesta durante gli accertamenti ispettivi (cfr. circolare INL n.1/2017) deve essere disponibile in lingua italiana già al momento dell'accertamento ispettivo, oppure, può essere prodotta in un secondo momento?

La documentazione tradotta deve essere disponibile al momento dell'accertamento del personale di vigilanza. In caso contrario, troveranno applicazione le sanzioni richiamate nella circolare citata.

Sono previste modalità d'invio alternative a quella telematica per il modello UNI_DISTACCO_UE, in caso di malfunzionamenti della procedura informatica?

Non sono previste modalità alternative per ottemperare all'obbligo. Si ricorda che in caso di certificata indisponibilità del sistema informatico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

è consentito ai prestatori di servizi di adempiere agli obblighi di comunicazione entro le ore 24 del giorno successivo a quello di ripristino del pieno funzionamento del sistema (cfr. circolare INL n.3/2016).

Il referente ex art. 10, comma 4, D.lgs. 136/2016 con poteri di rappresentanza con le parti sociali deve essere al corrente di tutte le pratiche di distacco in essere presso la società distaccataria?

No, salvo che sia la medesima persona incaricata a svolgere il ruolo di referente di cui al comma 3, lett. b dell'art. 10 citato. Il referente ex art. 10, comma 4, è obbligato ad essere reperibile fisicamente ogni volta ci sia una richiesta motivata delle parti sociali.

Per i docenti e/o ricercatori di Università straniere ExtraUE inviati presso Atenei italiani trovano applicazione le disposizioni del Decreto Legislativo n.136/2016 ed, in particolare, quelle relative agli adempimenti contenuti nell'articolo 10?

Per quanto concerne gli obblighi comunicazionali e gli altri adempimenti amministrativi di cui all'art. 10, D.Lgs. n. 136, si rinvia ai chiarimenti già forniti dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con circolari n. 1/2017 e n.3/2016, precisando a titolo esemplificativo e non esaustivo che i suddetti obblighi non si configurano nelle ipotesi di lavoratori distaccati rientranti nel campo di applicazione del D. Lgs. n. 253/2016 (attuazione della direttiva 2014/66/UE sulle condizioni di ingresso e soggiorno dei dirigenti, lavoratori specializzati, lavoratori in formazione di Paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari), di ricercatori e lavoratori autonomi, nonché di lavoratori di cui all'art. 27, lett. a, TUI (circolare congiunta MI-MLPS n. 9/2017).

È possibile inserire un codice identificativo straniero per l'azienda distaccataria?

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 136/2016, la locuzione "prestazione di servizi", nozione di derivazione comunitaria, presuppone l'espletamento di attività lavorative di carattere temporaneo in favore di un destinatario situato su territorio italiano, che può individuarsi in un'impresa distaccataria appartenente al medesimo gruppo, in una unità produttiva, filiale, sede

operativa della azienda straniera distaccante ovvero in un soggetto committente. Ai fini della qualificazione in termini di filiale o “unità produttiva” dell’azienda straniera distaccante, si precisa come sia necessario riscontrare nella fattispecie concreta un minimo di organizzazione di mezzi e/o di persone, in forza della quale l’impresa stessa vada ad esercitare e/o gestisca un’attività di natura economica in Italia e costituisca, comunque, un centro di imputazione di rapporti e situazioni giuridiche riferibili al soggetto straniero, anche se per un periodo temporalmente definito.

Pertanto, alla luce di quanto sopra, *ai fini della corretta compilazione del modello UNI_DISTACCO_UE occorre indicare nel campo azienda distaccataria il codice fiscale italiano o la partita I.V.A anche qualora appartenga alla filiale o unità produttiva, situata in Italia, dell’impresa straniera distaccante.*

Sono ricompresi nell’ambito applicativo del D.lgs. 136/2016 anche i tirocini, realizzati nell’ambito di programmi internazionali, che prevedono lo svolgimento di attività formative in Italia da parte di persone provenienti da vari paesi europei?
No, le disposizioni del D.Lgs. n. 136/2016 trovano applicazione solo nella misura in cui l’attività svolta dal personale sia retribuita nonché inquadrabile nell’ambito di un rapporto di lavoro dipendente, come ad esempio un contratto di apprendistato.

Deve essere consegnata al lavoratore distaccato una copia della comunicazione UNI_DISTACCO_UE?

No, l’obbligo di consegna al lavoratore della copia di comunicazione di distacco transnazionale sussiste solo per le ipotesi di cabotaggio per cui è necessario l’invio del modello telematico UNI_CAB_UE (cfr. art. 10 D. Lgs. n. 136/2016 per il conducente a bordo del veicolo).

REGIME SANZIONATORIO

Qual è l’Autorità competente ad a verificare il rispetto della normativa vigente in materia di distacco transnazionale ?

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Qual è la sanzione che trova applicazione nel caso in cui l’impresa distaccante non provveda a comunicare il distacco al Ministero del lavoro e delle politiche sociali nei termini di cui all’art. 10, comma 1, del D.Lgs 136/2016 ?

E’ prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato.

Qual è la sanzione che trova applicazione l'impresa distaccante non provveda ad adempiere agli obblighi di cui all’art. 10, comma 3, del D.Lgs 136/2016 ?

E’ prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro.

Le suddette sanzioni non possono comunque essere superiori a 150.000 euro.

DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI DELL’APPALTO E DEL DISTACCO NEI PRINCIPALI CCNL

CCNL	APPALTO	DISTACCO
CARTA – aziende industriali	<ul style="list-style-type: none">- Gli appalti possono essere affidati solo a ditte esterne che applicano al personale dipendente il c.c.n.l. vigente del settore.- Se i lavoratori dell’appalto sono i soci cooperatori di società cooperativa clausola per garantire a questi lavoratori un trattamento economico normativo equivalente ai lavoratori della cooperativa.- I lavoratori dell’appaltatore non possono svolgere le attività proprie dell’azienda committente.	Nessuna disciplina

	<ul style="list-style-type: none"> - Per le aziende con più di 50 dipendenti manutenzione e messa in sicurezza degli impianti a carico del personale dipendente dell'azienda (escluse attività specialistiche). 	
CARTA – PMI	<ul style="list-style-type: none"> - Per le aziende con più di 50 dipendenti manutenzione e messa in sicurezza degli impianti a carico del personale dipendente dell'azienda (escluse attività specialistiche). - I lavoratori dell'appaltatore non possono svolgere le attività proprie dell'azienda committente. - Gli appalti possono essere affidati solo a ditte esterne che applicano al personale dipendente il c.c.n.l. vigente del settore. 	Nessuna disciplina
GRAFICA ED EDITORIA – aziende industriali	<ul style="list-style-type: none"> - Nelle aziende con più di 200 dipendenti vietati gli appalti per la manutenzione ordinaria di impianti. - Gli appalti possono essere affidati solo a ditte esterne che applicano al personale dipendente il c.c.n.l. vigente del settore. - Se i lavoratori dell'appalto sono i soci cooperatori di società cooperativa clausola per garantire a questi lavoratori un trattamento economico normativo equivalente ai lavoratori della cooperativa. - Comunicazione periodica ai sindacati dei nominativi delle ditte appaltatrici. - Il committente deve verificare l'idoneità tecnico- 	Nessuna disciplina

	<p>professionale dell'appaltatore e fornire informazioni circa i rischi specifici e le misure preventive (in applicazione dell'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizzazione di un unico documento di valutazione dei rischi. 	
GRAFICA ED EDITORIA – PMI	<ul style="list-style-type: none"> - Nelle aziende con più di 200 dipendenti vietati gli appalti per la manutenzione ordinaria di impianti. - Gli appalti possono essere affidati solo a ditte esterne che applicano al personale dipendente il c.c.n.l. vigente del settore. - Comunicazione periodica ai sindacati dei nominativi delle ditte appaltatrici. 	Nessuna disciplina
METALMECCANICA – aziende industriali	<ul style="list-style-type: none"> - Divieto di appalto per attività proprie dell'azienda e manutenzione ordinaria continuativa. - Contratti di appalto continuativi solo per esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche. 	Nessuna disciplina
METALMECCANICA – PMI (Confimi)	<ul style="list-style-type: none"> - Divieto di appalto per attività proprie dell'azienda e manutenzione ordinaria continuativa. - Contratti di appalto continuativi solo per esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche. 	Nessuna disciplina
SERVIZI DI PULIZIA – aziende industriali	<ul style="list-style-type: none"> - Nei casi di cessazione d'appalto l'azienda cessante ne darà preventiva comunicazione ai sindacati entro 15 giorni (comunicare anche tutte le informazioni sui lavoratori); l'azienda subentrante deve dare comunicazione del subentro ai sindacati. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - L'azienda subentrante deve assumere come dipendenti i lavoratori del precedente appalto. 2 possibili casi: <ol style="list-style-type: none"> 1. cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali: l'impresa subentrante deve garantire l'assunzione dei lavoratori dell'appalto cessato che erano in forze da almeno 4 mesi, senza periodo di prova; 2. cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali: necessario incontro tra azienda appaltatrice e sindacati per l'armonizzazione dei contratti. - Se i lavoratori dell'appalto sono i soci cooperatori di società cooperativa clausola per garantire a questi lavoratori un trattamento economico normativo equivalente ai lavoratori della cooperativa. 	Nessuna disciplina
TERZIARIO (Confcommercio)	<ul style="list-style-type: none"> - Gli appalti possono essere affidati solo a ditte esterne che applicano al personale dipendente il c.c.n.l. vigente del settore. - Se l'appalto comporta riduzione di personale per l'appaltante è necessaria la comunicazione ai sindacati. - Per gli appalti di attività di vendita preventiva comunicazione ai sindacati (durata della procedura 15 giorni dalla convocazione) e successiva consultazione (durata della procedura 45 giorni dalla convocazione). 	Nessuna disciplina
LAVANDERIE – aziende industriali	<ul style="list-style-type: none"> - Gli appalti possono essere affidati solo a ditte esterne che applicano al personale 	

	<p>dipendente il c.c.n.l. vigente del settore.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le aziende sistematicamente committenti di lavoro a terzi, aventi oltre 50 dipendenti, e le aziende terziste che danno lavoro all'esterno devono dare periodiche comunicazioni ai sindacati circa gli appalti in corso. - Le parti sociali possono costituire una Commissione al fine di acquisire da parte delle aziende gli elementi conoscitivi necessari alla valutazione del fenomeno del lavoro esterno, in particolare verificando l'applicazione del c.c.n.l. e eventualmente intervenendo nei casi di mancata applicazione ed altre irregolarità. 	<p>Nessuna disciplina</p>
<p>ALIMENTARI – aziende industriali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda pertinenti alle attività di trasformazione e di imbottigliamento. - Per garantire la sicurezza del lavoratore le aziende devono inserire nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici: <ol style="list-style-type: none"> 1) assunzione del rischio di impresa. 2) all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro 3) rispetto delle norme contrattuali confederali del settore a cui appartengono le aziende appaltatrici stesse. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rimando alla normativa vigente. - Se il distacco comporta il mutamento di mansioni, quest'ultimo deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. - Se l'unità produttiva è situata a più di 50 in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

	<ul style="list-style-type: none"> - Le aziende devono inoltre ampliare il quadro informativo in tema di sicurezza durante l'incontro annuale (come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008). 	
ALIMENTARI – PMI	<ul style="list-style-type: none"> - Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda pertinenti alle attività di trasformazione e di imbottigliamento ad eccezione di quelle che devono essere svolte fuori dagli orari di lavoro. - Le aziende appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le imprese appaltatrici: <ol style="list-style-type: none"> 1. all'effettiva assunzione del rischio d'impresa. 2. al rispetto delle norme previste dai contratti del settore merceologico cui appartengono le aziende stesse. 3. all'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche. - Se i lavoratori dell'appalto sono i soci cooperatori di società cooperativa clausola per garantire a questi lavoratori un trattamento economico normativo equivalente ai lavoratori della cooperativa. - Le aziende devono inoltre ampliare il quadro informativo in tema di sicurezza durante l'incontro annuale (come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008). 	<ul style="list-style-type: none"> - Rimando all'art n. 30, del D.Lgs. n. 276/2003
CERAMICHE – aziende Industriali	<ul style="list-style-type: none"> - Resta esclusa dal divieto di appalto la manutenzione degli impianti detenuti in locazione finanziaria. - Le aziende informeranno, annualmente, le Rappresentanze sindacali unitarie: 	Nessuna disciplina

	<ol style="list-style-type: none"> 1. natura e caratteristiche delle attività conferite in appalto. 2. su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo 3. sul numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che prestano la propria attività all'interno dell'azienda 4. sugli adempimenti che le imprese appaltatrici sono tenute ad osservare in materia di sicurezza. <ul style="list-style-type: none"> - Il datore di lavoro dovrà accertare che i lavoratori esterni, dipendenti dalle imprese appaltatrici, che siano presenti nel proprio stabilimento abbiano ricevuto adeguata formazione e informazione su tutte le norme generiche e specifiche in materia di sicurezza, igiene del lavoro e tutela della salute destinate ai lavoratori interessati. 	
<p>CHIMICA – aziende Industriali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'impresa committente, come previsto al 2° comma dell'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008, valuta preventivamente al conferimento in appalto per gli aspetti ambientali e di sicurezza. - Dovere di verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, servizi o forniture da affidare in appalto. - Elaborazione da parte del committente del documento unico di valutazione dei rischi interferenziali 	<p>Nessuna disciplina</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - La formalizzazione tra committente e appaltatore del contratto di appalto con la esplicita indicazione dei costi relativi alle misure per eliminare/ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. - L'impresa deve informare il proprio R.L.S.S.A. in relazione agli aspetti ambientali e di sicurezza rilevanti connessi con le modifiche indotte dalle opere o i servizi conferiti in appalto. 	
CHIMICA – PMI	<ul style="list-style-type: none"> - Divieto di appalto nei confronti delle aziende con meno di 55 dipendenti. - Le aziende informeranno annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le R.S.U.: <ol style="list-style-type: none"> 1. sulla natura delle attività conferite in appalto; 2. su eventuali casi di ricorso al lavoro a domicilio - Le aziende informeranno preventivamente le R.S.U. su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano riflessi negativi sull'occupazione complessiva. - Per ogni singola attività manutentiva degli impianti di produzione, la quale presenti una sostanziale omogeneità e affinità tecnologica con le attività dello stabilimento le aziende concorderanno con le R.S.U. le possibili soluzioni sostitutive degli appalti, da realizzare gradualmente anche con l'impiego di personale dipendente dalle imprese stesse. - In materia di sicurezza le aziende dovranno: 	<ul style="list-style-type: none"> - Caso di distacco presso altre aziende, le parti potranno concordare anche passaggi a parametri inferiori con eventuale riadeguamento della retribuzione.

	<ol style="list-style-type: none"> 1) inseriranno nei contratti di appalto clausole che tutelino il lavoratore in materia di sicurezza e igiene sul lavoro. 2) Garantire ai lavoratori delle imprese appaltatrici l'uso dei servizi aziendali alle stesse condizioni dei dipendenti delle imprese appaltanti, 3) informeranno i propri R.L.S. sul programma dei lavori, sui contenuti del piano di sicurezza e sulle attività di coordinamento concordate con le imprese appaltatrici. 	
GOMMA PLASTICA- aziende Industriali	<ul style="list-style-type: none"> - Annualmente, le aziende forniranno alla R.S.U. un quadro aggiornato sul dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive. - Le aziende inoltre, ai fini di una valutazione degli effetti occupazionali relativi, forniranno alla R.S.U. informazioni preventive sulle attività da conferire in appalto, sui casi di scorporo di attività dal ciclo produttivo e su quelli di ricorso al lavoro a domicilio. - Al fine di tutelare i lavoratori le aziende inseriranno all'interno dei contratti di appalto clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi in materia assicurativa, previdenziale, d'igiene e sicurezza del 	Nessuna disciplina

	<p>lavoro nonché dai rispettivi contratti di lavoro.</p> <ul style="list-style-type: none"> - In materia di sicurezza del lavoro, l'azienda, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, verificherà l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori da affidare in appalto. - Prevede la redazione di un piano di sicurezza e di coordinamento che l'impresa committente deve fornire al proprio R.L.S.S.A. 	
GOMMA PLASTICA – PMI	<ul style="list-style-type: none"> - Sono escluse dagli appalti le aziende con un numero uguale o inferiore a 50 dipendenti. - Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa riferita all'attività di produzione. - In materia di sicurezza le aziende dovranno inseriranno nei contratti di appalto clausole che tutelino il lavoratore in materia di sicurezza e igiene sul lavoro. - Devono garantire ai lavoratori delle imprese appaltatrici l'uso dei servizi aziendali. - Le aziende dovranno informare le R.S.U. su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano riflessi negativi sull'occupazione complessiva. 	Nessuna disciplina

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

TEMA	SENTENZA	MASSIMA GIURISPRUDENZIALE
Qualificazione giuridica del distacco	Cass. civ. Sez. lavoro, 06-06-2013, n. 14314	La figura del "distacco" o "comando" del lavoratore comporta un cambio nell'esercizio del potere direttivo - perché il dipendente viene dislocato presso altro datore di lavoro, con contestuale assoggettamento al comando ed al controllo di quest'ultimo - ma non incide sulla titolarità del rapporto, in quanto il datore di lavoro distaccante continua ad essere titolare del rapporto di lavoro, con la conseguenza che il rapporto di lavoro resta disciplinato ai fini economici dalle regole applicabili al datore distaccante.
Interesse al distacco	Cass. civ. Sez. lavoro, 03-07-2015, n. 13673	L'interesse della società datrice di lavoro ex art. 30 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, al distacco di un proprio dirigente nella società partecipata, di cui essa è socia di minoranza, perché questi assuma le funzioni di amministratore delegato su nomina del consiglio di amministrazione, va ravvisato nello svolgimento della suddetta funzione, atteso il rilievo che tale incarico ricopre per il governo della società destinataria del distacco, integrando ciò

		"l'esecuzione di una determinata attività lavorativa"
Temporaneità del distacco	Cass. civ. Sez. lavoro, 25-11-2010, n. 23933	Il "comando" o "distacco" di un lavoratore disposto dal datore di lavoro presso altro soggetto, destinatario delle prestazioni lavorative, è configurabile quando sussista oltre all'interesse del datore di lavoro a che il lavoratore presti la propria opera presso il soggetto distaccatario, anche la temporaneità del distacco, che non richiede una predeterminazione della durata, più o meno lunga, ma solo la coincidenza della durata stessa con l'interesse del datore di lavoro allo svolgimento da parte del proprio dipendente della sua opera a favore di un terzo, e che permanga in capo al datore di lavoro distaccante, il potere direttivo, eventualmente delegabile al distaccatario, e quello di determinare la cessazione del distacco.
Distacco parziale	Cass. civ. Sez. lavoro, 21-05-1998, n. 5102	Il "comando" o "distacco" disposto dal datore di lavoro presso altro soggetto destinatario delle prestazioni lavorative è compatibile con il carattere parziale della prestazione presso il destinatario ed è configurabile quando sussista l'interesse del datore di lavoro distaccante a che il

		<p>lavoratore presti la propria opera presso il destinatario, la temporaneità del distacco (intesa non come brevità, bensì come "non definitività"), nonché la persistenza, in capo al datore di lavoro distaccante, sia del potere di determinare la cessazione del distacco, sia del potere direttivo (eventualmente in parte delegato al destinatario), rimanendo del tutto estranea alla vicenda la volontà del lavoratore che esegue la prestazione altrove in osservanza del dovere di obbedienza disposto dall'art. 2104 c.c.</p>
Distacco improprio	Cass. civ. Sez. lavoro, 05-09-2006, n. 19036	<p>Nel caso di collegamento economico tra società datrici di lavoro, <i>l'art. 2094 cod. civ.</i>, nel prevedere il rapporto di lavoro subordinato, non definisce altresì l'impresa quale datrice di lavoro ma ne presuppone la nozione, caratterizzata dalla soggettività giuridica, con la conseguenza che, salve le ipotesi simulatorie, ad una pluralità di soggetti societari esercitanti i</p>

		<p>poteri del datore corrisponde una pluralità di rapporti. Pertanto ove le parti abbiano pattuito un "distacco" del lavoratore che, fermo il perdurare del vincolo con il datore di lavoro distaccante, faccia sorgere un distinto rapporto con altro imprenditore, anche all'estero, con sospensione del rapporto originario, i due rapporti restano separati, anche se le due società sono gestite da società collegate, senza che si possano imputare alla società distaccante le obbligazioni relative al secondo rapporto.</p>
<p>Qualificazione del distacco nei gruppi di imprese</p>	<p>Cass. civ. Sez. lavoro, 21-04-2016, n. 8068</p>	<p>In caso di distacco di un lavoratore presso una società inserita nel medesimo gruppo di imprese, sussiste uno specifico interesse del datore di lavoro distaccante a contribuire alla realizzazione di una struttura organizzativa comune, in coerenza con gli obiettivi di maggiore funzionalità del raggruppamento, sicché, pur in un contesto di diversa</p>

		soggettività giuridica, va esclusa la violazione del divieto di interposizione di manodopera di cui all'art. 1 della l. n. 1369 del 1960, "ratione temporis" applicabile, in linea con l'evoluzione normativa dell'istituto di cui al comma 4-ter dell'art. 30 del d.lgs. n. 276 del 2003, introdotto dal d.l. n. 76 del 2013, conv. con modif. dalla l. n. 99 del 2013.
Esercizio del potere direttivo da parte della capogruppo	Cass. civ. Sez. lavoro, 29-11-2011, n. 25270	In presenza di un gruppo di società, la concreta ingerenza della società capogruppo nella gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle società del gruppo, che ecceda il ruolo di direzione e coordinamento generale spettante alla stessa sul complesso delle attività delle società controllate, determina l'assunzione in capo alla società capogruppo della qualità di datore di lavoro, in quanto soggetto effettivamente utilizzatore della prestazione e titolare dell'organizzazione produttiva nel quale l'attività lavorativa è inserita con carattere di subordinazione
Condizioni di lavoro nei distacchi internazionali	Corte giustizia Unione Europea Sez. I, 12-02-2015, n. 396/13	In tema di lavoratori distaccati da un'impresa in una sua succursale stabilita in un altro Stato membro, il computo del salario minimo orario (o

		<p>anche a cottimo), fondato sull'inquadramento dei lavoratori in gruppi retributivi, può essere effettuato secondo i contratti collettivi dello Stato membro ospitante, a condizione che il calcolo e l'inquadramento vengano effettuati sulla base di norme vincolanti e trasparenti.</p>
--	--	---

SLIDES RIASSUNTIVE

DISTACCO – TRASFERTA

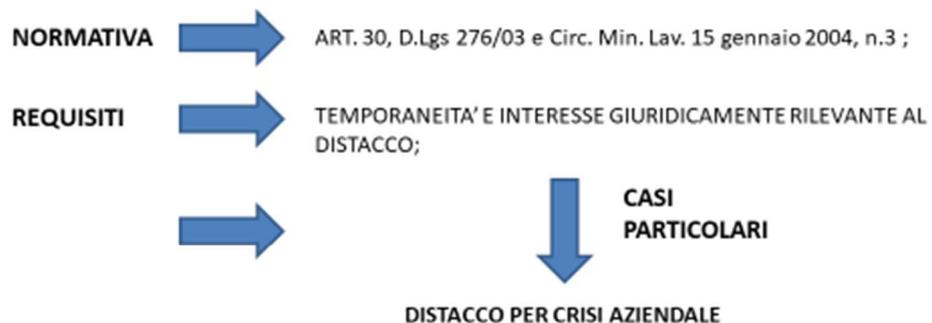
TRASFERIMENTO

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

DIFFERENZE

confimi emilia
Associazione delle Imprese Manifatturiere del Territorio Emiliano

DISTACCO



La legge non richiede la presenza dei suddetti requisiti quando il ricorso al distacco viene effettuato per evitare licenziamenti collettivi. Il distacco presuppone in questo caso un accordo tra datore di lavoro e OO.SS.LL e dovrà avere una durata limitata nel tempo.

[confimiemilia](#)

DISTACCO



[confimiemilia](#)

DISTACCO E TRASFERIMENTO



DIFFERENZE

	DISTACCO	TRASFERIMENTO
LUOGO DI LAVORO	Il mutamento è temporaneo	Il mutamento è definitivo
PARTI INTERESSATE	Lavoratore, datore di Lavoro e distaccatario	Datore di lavoro e lavoratore
INTERESSE ALLA PRESTAZIONE	Il distaccatario per la durata del distacco	Datore di lavoro

 Associazione delle Imprese Manifatturiere dell'Emilia-Romagna

FORMULE (A CURA DELL'AVV. SABELLICO)

Spett.le

Ente _____

Li, _____

Oggetto: comunicazione di distacco tra le aziende.

Con la presente comunichiamo che, ai sensi dell'art. 30, del D.lgs n. 276/2003, viene disposto il distacco del nostro dipendente _____, presso la Vostra Società con decorrenza dal _____-al _____.

Il/La Sig./a _____ presterà, pertanto, la sua attività lavorativa presso la Vostra Società, nell'unità di _____sita in _____Via _____, dove continuerà a svolgere la mansione di _____.

Le attività che verranno realizzate durante il distacco sono le seguenti:

(INSERIRE DESCRIZIONE DELLE ATTIVITA')

Le suddette attività sono finalizzate _____.

Per tutto il periodo del distacco, _____ - corrisponderà al Lavoratore distaccato la retribuzione ed ogni altro emolumento a questa correlato.

Per l'intera durata del distacco, _____ non addebiterà all _____ nessun costo e/o spesa

Nell'espletamento della sua attività lavorativa, il lavoratore distaccato sarà tenuto a seguire le direttive che gli verranno impartite dai responsabili della società distaccataria.

Distinti saluti

SOCIETA' DISTACCANTE –il legale rappr.te

SOCIETA' DISTACCATARIA- il legale rappr.te

Al Lavoratore

Sig. _____

CF: _____

Li, ____

Oggetto: comunicazione di distacco al dipendente Sig./a

Con la presente Le comunichiamo che, ai sensi dell'art. 30, del D.lgs n. 276/2003, viene disposto il suo distacco presso la Società _____ con decorrenza dal _____ al _____.

Ella presterà, pertanto, la sua attività lavorativa presso la sede/unità di _____ in _____, dove continuerà a svolgere la mansione di _____.

Le attività da realizzare presso la Società Distaccataria, sono:

INSERIRE DESCRIZIONE DELLE ATTIVITA'

Le suddette attività sono finalizzate _____

Nell'espletamento della sua attività lavorativa, Lei sarà tenuto a seguire le direttive che Le verranno impartite dai responsabili della società distaccataria.

Distinti saluti

La società

L'amministratore

Firma del lavoratore per ricevuta e accettazione

IL CONTRATTO DI RETE

INTRODUZIONE (A cura del Notaio Dott. Fabrizio De Pasquale)

Il contratto di rete è stato introdotto nell'ordinamento giuridico con il D.L. 5/2009, recante misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi.

L'intenzione del Legislatore è stata quella di offrire agli operatori economici italiani un modello organizzativo, ulteriore rispetto a quelli già previsti, che consenta loro di crescere sotto il profilo dimensionale, pur mantenendo ciascuno la propria autonomia, per restare competitivi sul mercato interno, sopravvivendo alla globalizzazione, ed imporsi su quelli internazionali.

La formula del successo delle imprese, lo scopo-mezzo che il contratto di rete deve tendere a realizzare al fine di accrescerne la competitività, è stata individuata nell'innovazione tecnologica. Gli ingredienti della formula, invece, devono essere scelti e amalgamati dalle imprese aderenti, pur seguendo il solco tracciato dal Legislatore. Diverse sono, infatti, le forme di integrazione: lo scambio di informazioni, la collaborazione per realizzare progetti comuni, l'esecuzione di prestazioni da impiegare nel processo produttivo, l'esercizio in comune di una o più fasi delle rispettive imprese, ecc.

Non esiste, dunque, un solo modello di rete, ma forme differenti che possono essere plasmate a piacimento in ragione delle peculiarità dello scopo e delle sue modalità attuative.

Ecco il ruolo del Notaio: mettere a frutto la propria preparazione giuridica e professionalità per offrire alle istanze imprenditoriali regole contrattuali adeguate alla specificità dell'operazione e idonee a risolvere efficacemente i possibili conflitti che la collaborazione può generare.

Il successo dell'istituto, oltre che per le agevolazioni fiscali (originariamente previste, ma poi non rinnovate) e per gli impieghi concreti che esso può avere nel settore degli appalti o nella gestione dei lavoratori dipendenti, passa proprio attraverso l'individuazione della migliore combinazione dei fattori, organizzativi e contrattuali, per creare uno strumento capace di dare maggiore vigore alla crescita delle aziende italiane.

DISCIPLINA GENERALE

Qual è la normativa che disciplina il contratto di rete?

Il contratto in esame è stato introdotto dall'art.3, commi 4-ter e ss., del d.l. n.5/2009, convertito con l. n.33/2009.

La disciplina del contratto di rete ha subito numerose e frequenti modifiche, tra cui in particolare quelle apportate, nel corso del 2012, con il d.l. n.83 "Sviluppo" (convertito con l. n.134/2012) e con il d.l. n.179 "Sviluppo-bis" (convertito con l. n.221/2012). Tra gli ultimi provvedimenti normativi in materia si segnala la l. n.154/2016.

Di seguito riportiamo le fonti secondarie e i documenti di prassi dell’Agenzia delle Entrate in materia:

- Decreto interministeriale n.122 del 10 aprile 2014 del Ministero della giustizia, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e con il Ministero dello sviluppo economico;
- Circolare n. 3668/C del 27/02/2014 del Ministero dello Sviluppo Economico, recante istruzioni per la compilazione della modulistica del Registro delle Imprese;
- Circolare 3676/C dell’8/01/2015 del Ministero dello Sviluppo Economico, recante indicazioni ed istruzioni per la compilazione del modello standard di contratto di rete;
- Circolare Ae 20/E del 18 giugno 2013.

Come si definisce il contratto di rete?

Il contratto di rete è uno strumento giuridico di cooperazione tra le imprese che si propongono di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la competitività sul mercato.

Si tratta quindi di un mezzo di rafforzamento delle strutture imprenditoriali realizzato mediante forme più o meno intense di collaborazione.

Come si realizza la cooperazione tra le imprese?

Mediante la predisposizione di un programma comune di rete, che vincola le imprese aderenti a:

- Collaborare in forme e in ambiti predeterminati, attinenti all’esercizio delle proprie imprese, ovvero
- A scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica, ovvero
- Ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell’oggetto della propria impresa.

A tal fine è possibile, ma non obbligatoria, l’istituzione di un fondo patrimoniale comune e/o la nomina di un organo incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti alla rete, l’esecuzione del programma o di singole parti o fasi di esso.

Quante tipologie di contratti di rete sono previste?

E' possibile fare ricorso a due tipologie di contratti di rete:

- **La cd. "rete-contratto"**, con cui non si dà vita ad alcun ente giuridico distinto dalle imprese aderenti;
- **La cd. "rete-soggetto"**, con cui, al contrario, previa la creazione di un fondo comune e l'istituzione di un organo gestorio, si origina un nuovo soggetto giuridico in grado di svolgere un'attività nei confronti dei terzi.

Qual è la definizione di "rete-contratto"?

E' un contratto di rete avente le finalità e l'oggetto dapprima enunciati che non crea un soggetto giuridico distinto dalle imprese contraenti.

Il grado di complessità nell'articolazione della rete è liberamente deciso dai partecipanti: essi possono optare per la sola predisposizione del programma comune (in tal caso la verifica del rispetto dei termini del contratto sarà affidata alle imprese aderenti), fino poi ad arrivare al grado di strutturazione massima consistente nella creazione di un fondo patrimoniale comune e nell'istituzione di un organo gestorio.

Quali sono i requisiti di forma della "rete-contratto"?

Il contratto di rete deve essere redatto per atto pubblico notarile o per scrittura privata autenticata da un Notaio, ovvero per atto (informatico) firmato digitalmente a norma degli art. 24 (mera firma digitale) o 25 (firma elettronica autenticata da un Notaio od altro Pubblico Ufficiale) del D.Lgs. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale, in sigla C.A.D.) da ciascun imprenditore o legale rappresentante delle imprese aderenti.

La "rete-contratto" può, dunque, essere sottoscritta con firma digitale ?

Come anticipato, il contratto di rete può essere sottoscritto con firma digitale da ciascun imprenditore o legale rappresentante delle imprese aderenti e trasmesso al Registro Imprese attraverso il modello standard tipizzato ai sensi del decreto n.122/2014 del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dello sviluppo economico.

Ciò è stato reso possibile dal Decreto direttoriale del Ministero dello Sviluppo Economico, pubblicato il 7 gennaio 2015 sul sito del MISE, che approva le specifiche tecniche per l'iscrizione al Registro delle imprese dei contratti di rete sottoscritti con firma digitale senza l'assistenza professionale qualificata ed il controllo di legalità assicurato dal Notaio.

La Circolare 3676/C dell'8 gennaio 2015 del MISE ha fornito, poi, indicazioni ed istruzioni per la compilazione del modello standard di contratto di rete.

Si ricorda che sul sito www.contrattidirete.registroimprese.it/reti è disponibile il servizio gratuito "Contratti di rete", per redigere online l'atto in formato XML, che andrà sottoscritto digitalmente da tutti i partecipanti.

Quali sono i requisiti di pubblicità della “rete-contratto”?

Al fine della produzione degli effetti connessi alla stipulazione del contratto di rete, è prevista l'esecuzione della pubblicità **presso il Registro delle Imprese competente per ciascuna impresa aderente.**

Tale pubblicità viene curata dal Notaio con riferimento agli atti dal medesimo ricevuti o autenticati.

Riguardo, invece, ai contratti di rete stipulati mediante la compilazione del modello standard tipizzato, ogni impresa partecipante deve compilare e inviare una pratica di comunicazione unica all'ufficio del Registro delle Imprese ove ha sede. Da un punto di vista operativo, per compilare e inviare la pratica è disponibile il servizio online ComunicaStarweb reperibile all'indirizzo <http://contrattidirete.registroimprese.it/reti/#>.

Quali oneri formali e pubblicitari devono assolversi per le modifiche alla “rete-contratto”?

In occasione delle modifiche soggettive (ad es. ingresso di nuove imprese aderenti o cessazione del rapporto rispetto ad alcuni retisti) ed oggettive del contratto di rete devono rispettarsi i medesimi oneri formali e pubblicitari. E' però sufficiente un'unica iscrizione presso uno dei Registri delle Imprese coinvolti, che provvederà a comunicarlo agli altri Registri interessati.

Qual è la definizione di “rete-soggetto”?

E' un contratto di rete avente le finalità e l'oggetto dapprima enunciati con il quale si dà vita ad un **nuovo soggetto giuridico**, distinto dalle imprese contraenti.

Il grado di complessità nell'articolazione della rete è deciso dal Legislatore: essa deve dotarsi di una denominazione, di una sede, di un fondo patrimoniale comune e di un organo gestorio munito dei poteri di rappresentanza dell'ente.

Spetta, invece, alle singole imprese aderenti decidere sull'adozione di segni distintivi della rete (in particolare di loghi che possano contrassegnare l'attività) e sulla creazione di ufficio di rappresentanza.

Quali sono i requisiti di forma della “rete-soggetto”?

Il contratto di rete deve essere redatto per atto pubblico notarile o per scrittura privata autenticata da un Notaio, o con firma digitale autenticata ai sensi dell'art. 25 del C.A.D.

Non è riconosciuta la possibilità della sottoscrizione del contratto mediante mera firma digitale (non autenticata da Notaio) ex art. 24 del citato Codice dell'Amministrazione digitale.

Quali sono i requisiti di pubblicità della “rete-soggetto”?

Al fine dell'acquisto della soggettività giuridica, e quindi affinché la “rete-soggetto” possa dirsi costituita, è richiesta l'iscrizione **nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese competente in ragione della sede della rete.**

Tale pubblicità viene assicurata dal Notaio incaricato della stipula.

Quali sono le caratteristiche della “rete-soggetto”?

Come precisato dalle Camere di Commercio d'Italia, “la rete-soggetto” è:

- Un soggetto altro e ulteriore rispetto alle imprese partecipanti;
- Un autonomo centro di imputazione di situazioni giuridiche soggettive, attive e passive (**cd. soggettività giuridica**);
- Un soggetto tributario (si veda la richiamata Circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 20/E del 18 giugno 2013);
- Sottoponibile alla procedura fallimentare;
- Un ente cui può far capo la responsabilità degli enti (ex d.lgs. 231/2001).

Quali sono gli oneri e gli adempimenti che la rete-soggetto deve sostenere?

La “rete-soggetto” deve:

- Richiedere un autonomo numero di partiva IVA;
- Adempiere a tutti gli obblighi tributari (dichiarazione dei redditi, IVA, versamenti d’imposta, applicazione di regimi speciali quali ad es. quello sulle società di comodo, ecc.). In particolare, la rete di imprese è soggetto passivo IRAP, come precisato nella circolare Ae n.20 del 18 giugno 2013;
- Tenere le scritture contabili (libro giornale, degli inventari, scritture di magazzino, inventario, registro dei beni ammortizzabili, bilancio);
- Depositare annualmente, presso il competente Registro delle Imprese, una situazione patrimoniale predisposta osservando, in quanto compatibile, la disciplina dettata per i bilanci delle società per azioni.

Come viene evasa la pratica di deposito della situazione patrimoniale della “rete-soggetto”?

La pratica in esame deve essere predisposta dall’organo comune della rete e presentata presso il competente Registro delle Imprese.

Per compilare la situazione patrimoniale è disponibile il software FedraPlus, mentre per l'invio il software Tyco o, in alternativa, l'Applet Telemaco.

E' possibile per una "rete-contratto" già costituita acquistare la soggettività giuridica?

La "rete-contratto" potrebbe dotarsi della soggettività anche dopo essere stata costituita; in tal caso si richiederebbe l'unanimità dei consensi dei partecipanti, anche qualora il contratto preveda la modificabilità del programma a maggioranza. Il contratto di rete, poi, dovrebbe essere adeguato, sia sotto il profilo formale che sostanziale, a tutte le prescrizioni normative inderogabili.

L'ipotesi inversa dovrebbe passare per un preventivo processo di liquidazione del patrimonio della "rete-soggetto".

IL CONTRATTO DI RETE: I SOGGETTI ED IL CONTENUTO

Chi può prendere parte al contratto di rete e qual è il numero minimo di partecipanti?

Possono partecipare al contratto di rete soltanto soggetti che rivestano la qualifica di imprenditori, siano essi individuali o collettivi.

La partecipazione ad una rete di imprese non richiede particolari requisiti dimensionali, di nazionalità o di forma. Possono, dunque, entrare a farvi parte anche imprese di medio-piccole dimensioni, sia italiane che estere, nonché società lucrative, di persone o di capitali, cooperative o consortili.

La rete deve essere costituita da almeno due imprese.

Può un'impresa partecipare a più reti?

La Legge non pone preclusioni al riguardo, così che deve ritenersi ammesso che una singola impresa possa aderire a più reti nell'ottica di accrescere la propria capacità innovativa e la competitività sul mercato.

Quali sono gli elementi obbligatori che deve contenere il contratto di rete?

- Il nome, la ditta o la ragione sociale dei partecipanti al contratto;
- Gli obiettivi strategici della rete consistenti nell'innovazione ed innalzamento della capacità competitiva e l'indicazione delle modalità attraverso cui misurare l'avanzamento verso tali obiettivi;
- Il **“programma di rete”**, ossia la definizione degli obiettivi e delle attività della rete, con l'enunciazione dei diritti (principalmente quello di partecipare ai vantaggi derivanti dalla rete e ad ottenere informazioni sull'andamento del programma) e degli obblighi assunti da ciascun partecipante;
- La durata del contratto;
- Le modalità di adesione di altri imprenditori;
- Le regole per l'assunzione delle decisioni dei partecipanti sulle materie di interesse comune (che non rientrino tra i poteri dell'organo comune, se istituito);
- Le regole per l'assunzione delle decisioni di modifica del programma di rete.

Se è prevista **l'istituzione di un fondo patrimoniale comune**, che è facoltativa per la “rete-contratto” ma obbligatoria per la “rete-soggetto”, il contratto di rete deve altresì contenere:

- La denominazione e la sede della rete;
- La misura e i criteri di valutazione dei conferimenti iniziali e degli eventuali contributi successivi che ciascun partecipante si obbliga a versare al fondo, nonché le regole di gestione del fondo medesimo.

Infine, con riferimento alla sola “rete-soggetto” è obbligatoria **l'istituzione di un organo comune**.

Conseguentemente, il contratto dovrà prevedere:

- Le generalità dei soggetti chiamati a rivestire il relativo incarico;
- La composizione, monocratica o collegiale, dell'organo e le regole di funzionamento dello stesso, con particolare riguardo al metodo di assunzione delle decisioni;

- I poteri gestori e rappresentativi conferiti all'organo comune;
- Le regole relative all'eventuale sostituzione dei membri dell'organo durante la vigenza del contratto.

Quale durata deve avere il contratto di rete?

La legge non ha fornito un'indicazione in materia. Si ritiene, pertanto, che la durata della rete debba essere commisurata agli obiettivi strategici indicati nel programma comune.

In ogni caso, il contratto di rete costituito in funzione anticoncorrenziale non può avere una durata superiore a quella fissata dall'art. 2596 cod. civ. (cinque anni).

E' possibile entrare a far parte di una rete di imprese successivamente alla sua costituzione?

Il contratto di rete è inteso dal Legislatore come contratto "per adesione", ossia aperto all'ingresso di nuovi partecipanti che ne condividano le finalità.

Per tale motivo, corrisponde ad una buona tecnica redazionale del contratto prevedere i requisiti soggettivi ed oggettivi che l'aspirante retista debba possedere per accedere alla rete e le modalità di adesione alla stessa.

Ad esempio, è possibile affidare la decisione sull'adesione di una nuova impresa ad un ufficio esecutivo del programma di rete, ovvero renderla automatica in presenza dei requisiti prestabiliti.

Nulla vieta, infine, che i partecipanti alla rete adottino una struttura "chiusa".

In caso di costituzione di un fondo patrimoniale comune come devono essere effettuati i conferimenti da parte dei retisti?

L'oggetto e la misura dei conferimenti, sia iniziali che successivi, nonché i metodi di valutazione dei medesimi, devono essere previsti in modo esplicito all'interno del contratto di rete.

L'esecuzione del conferimento può avvenire anche mediante apporto di un patrimonio destinato, costituito ai sensi dell'articolo 2447-bis, primo comma, lettera a), cod. civ..

I suddetti conferimenti devono essere effettuati in denaro?

Può essere conferito tutto ciò che è suscettibile di valutazione economica e, quindi, sia denaro che beni in natura, nonché la prestazione di servizi in favore della rete.

E' possibile prevedere l'obbligo da parte delle imprese aderenti di eseguire apporti patrimoniali periodici?

Il contratto di rete può prevedere l'obbligo dei retisti di versare contributi ulteriori e aggiuntivi a quelli iniziali. In particolare, questi contributi successivi potrebbero andare a coprire i costi di gestione della struttura non quantificabili al momento della creazione della rete.

Come può essere utilizzato quanto conferito dai retisti nel fondo patrimoniale comune?

I beni costituenti il fondo patrimoniale comune possono essere impiegati soltanto per la realizzazione del programma di rete.

Durante la "vita" della rete il fondo patrimoniale comune non può essere diviso e **i creditori particolari delle imprese aderenti non possono far valere i loro diritti sul fondo medesimo** (art. 2614 cod. civ., come appositamente richiamato).

Ai retisti è consentito nominare "un organo comune"?

La nomina di un organo comune, istituito per l'esecuzione del contratto o di una o più parti o fasi dello stesso, è sempre possibile.

La nomina diviene obbligatoria solo con riferimento alla "rete-soggetto".

L'organo comune può essere costituito da un unico soggetto, sia esso persona fisica o giuridica, o da una pluralità di soggetti.

Quali poteri sono riconosciuti all'organo comune?

Per previsione normativa, comunque derogabile dalle parti del contratto, l'organo comune agisce in rappresentanza delle imprese aderenti (o della "rete-soggetto", qualora essa sia istituita) nelle procedure di programmazione negoziata con le pubbliche amministrazioni, nelle procedure inerenti ad interventi di garanzia per l'accesso al credito e in quelle inerenti allo sviluppo del sistema imprenditoriale nei processi di internazionalizzazione e di innovazione previsti dall'ordinamento, nonché all'utilizzazione di strumenti di promozione e tutela dei prodotti e marchi di qualità o di cui sia adeguatamente garantita la genuinità della provenienza.

Al di fuori di queste ipotesi (qualificabili in termini di **rappresentanza legale**), l'organo comune può essere dotato di mandato con rappresentanza per stipulare, in nome e per conto delle imprese partecipanti, contratti con i terzi.

Nella "rete-soggetto" l'organo comune è dotato di tutti i poteri gestori e rappresentativi che gli sono conferiti nel relativo contratto.

Qual è il regime di responsabilità per le obbligazioni assunte dall'organo comune?

Il Legislatore ha disciplinato un'ipotesi di segregazione patrimoniale, nel senso di prevedere che delle obbligazioni contratte dall'organo comune in relazione al programma di rete risponderà soltanto il fondo patrimoniale comune e non anche le singole imprese aderenti.

Tale regime di separazione trova applicazione anche con riferimento alla "rete-contratto".

Qual è il contenuto eventuale del contratto di rete?

- Le cause facoltative di recesso anticipato e le condizioni di esercizio del relativo diritto;
- Le cause di esclusione delle imprese aderenti e le regole di assunzione delle relative decisioni;

- La previsione di sanzioni, diverse dall'esclusione, in caso di violazione degli obblighi assunti con la sottoscrizione del contratto;
- Le cause di estinzione del contratto di rete.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO

In quali casi è possibile recedere da un contratto di rete?

Le singole imprese aderenti possono recedere unilateralmente dalla rete in tutte le ipotesi indicate nel contratto, rispettando le regole e le modalità ivi indicate.

Tra queste ipotesi può collocarsi il recesso spettante all'impresa per **"giusta causa"** o per non aver condiviso la decisione della maggioranza di modificare il programma di rete o di aumentare gli obblighi di contribuzione a carico di ciascuna imprese aderente.

Quali possono essere le ipotesi di "giusta causa" legittimanti il recesso?

Il recesso per giusta causa è in genere riferito al verificarsi di fatti o condotte degli altri retisti o degli organi della rete che abbiano l'effetto di minare la reciproca fiducia e rendano impossibile la prosecuzione del rapporto.

A titolo esemplificativo possono enumerarsi le seguenti ipotesi:

- Modifiche sostanziali alle imprese aderenti alla rete (anche riferite all'assetto proprietario);
- Grave inadempimento degli obblighi contrattuali da parte di uno o più retisti;
- Violazione di legge o del contratto da parte degli organi della rete.

Sono ammesse previsioni di recesso "ad nutum"?

In mancanza di un divieto legislativo in tal senso, è possibile prevedere e disciplinare nel contratto ipotesi di recesso discrezionale e non motivato dal contratto.

E' possibile escludere un'impresa aderente dalla rete?

In assenza di un divieto normativo in materia, si ritiene possibile prevedere ipotesi specifiche di esclusione delle imprese aderenti.

In tal caso, sarà necessario che il contratto individui l'organo deputato a sancire l'esclusione, la procedura da seguirsi (con particolare riguardo alle modalità di assunzione della decisione) e il diritto dell'aderente ad ottenere la restituzione di quanto conferito nel fondo comune.

Quali possono essere le cause di esclusione?

A titolo esemplificativo possono essere previste le seguenti cause di esclusione:

- Il venir meno dei requisiti soggettivi di partecipazione;
- Il cambiamento degli assetti proprietari dell'impresa aderente;
- La variazione dell'oggetto dell'impresa aderente, che diviene non più coerente con il programma di rete;
- L'apertura della fase di liquidazione o di procedure concorsuali a carico dell'impresa aderente.

Quali sanzioni alternative all'esclusione è possibile prevedere?

Il contratto di rete può disciplinare l'irrogazione di alcune sanzioni per il caso di violazione da parte delle imprese aderenti degli obblighi assunti con il contratto di rete. In particolare, è possibile prevedere il pagamento di penali pecuniarie, ovvero la sospensione dal diritto di godere dei benefici derivanti dalla partecipazione alla rete.

In tali evenienze, il contratto deve prevedere l'organo deputato all'accertamento delle violazioni e la procedura da seguire.

ISTITUTI AFFINI

Si propone, infine, una disamina delle differenze tra la rete di imprese ed altre forme di aggregazione tra imprese.

Consorzi. Le differenze sono evidenti, sia con riferimento ai consorzi cd. “interni” (che non sono dotati di autonomia patrimoniale), sia con riferimento a quelli cd. “esterni” (che pur condividono con la “rete-soggetto” la creazione di un autonomo centro di imputazione di situazioni giuridiche). In generale il consorzio è costituito per svolgere in comune alcune fasi delle rispettive imprese, mentre la rete ha un respiro più ampio, potendosi estendere anche allo scambio di informazioni e alla collaborazione tra imprese.

ATI (conferimento di un mandato con rappresentanza all'impresa capogruppo, con - almeno di norma - istituzione di appositi comitati di coordinamento e di un direttore tecnico per la gestione della commessa nei confronti dell'ente appaltante) e **Joint venture**. Le differenze sono evidenti perché in queste figure manca del tutto il profilo della durevolezza e continuità del legame, nonché la finalità di accrescimento, anche collettivo, della capacità innovativa e della competitività delle imprese collegate in rete.

I VANTAGGI DELLA PARTECIPAZIONE AD UNA RETE

In quali casi può considerarsi vantaggioso aderire ad un contratto di rete?

Aderire ad un contratto di rete può essere vantaggioso perché, soprattutto con riferimento alle piccole e medie imprese, può consentire l'accesso a misure e al conseguimento di risultati difficilmente raggiungibili singolarmente.

Come riportato nella “Guida al contratto di rete”, redatta dalla Camera di Commercio d'Italia, la sinergia tra imprese in rete consente di:

- Diventare un'aggregazione di dimensioni tali da poter affrontare al meglio il mercato, anche estero;
- Ampliare l'offerta dei beni e/o servizi e dividerne i costi di produzione;
- Accedere a finanziamenti e contributi a fondo perduto;
- Godere di agevolazioni fiscali (quando vigenti);

- Partecipare alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici (artt. 45, co. 2, lett. f) e 48, co. 14, del d. lgs. n.50/2016);
- **Realizzare il distacco del personale tra le imprese aderenti.** Il d.l. n.76/2013 ha modificato il d. lgs. n.276/2003 (cd. "Riforma Biagi") nel senso di individuare la ragione giustificativa del distacco del personale nell'operare del contratto di rete, così riconoscendo in modo automatico ed incontrovertibile¹ l'interesse della parte distaccante e semplificando le relative procedure;
- Sulla base delle disposizioni normative citate al punto precedente, assumere il personale dipendente in regime di codatorialità secondo le regole di ingaggio stabilite nel contratto di rete;
- L'art.12 n.3) della l. 22 maggio 2017 n.81 ha previsto la possibilità di costituire "reti-contratto" tra professionisti appartenenti alle sole categorie protette, nonché tra imprenditori e liberi professionisti, che - unitamente a consorzi (stabili professionali), le associazioni temporanee professionali (del tipo ATI o RTI, raggruppamenti disciplinati dall'art. 48 del D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50) - possono essere lo strumento per la partecipazione a bandi o per il concorso all'aggiudicazione di appalti privati.

LA GESTIONE DEL BUSINESS DI RETE (Fonte: direttamente dal Sito della Camera di Commercio di Pavia – Servizio per le reti di impresa).

Partecipare ad un contratto di rete significa perdere la propria indipendenza come imprenditore?

Partecipare ad un contratto di rete può generare alcune remore da parte di imprenditori che sono abituati ad avere il pieno controllo sui processi decisionali e produttivi della propria azienda.

Essere parte di una rete vuol dire accettare che altri "decidano per me cosa devo fare nella mia azienda"?

¹ Si esprime nel senso che la presunzione della sussistenza dell'interesse da parte dell'impresa distaccante sia di carattere assoluto, e quindi non vincibile mediante prova contraria, la sentenza della Cassazione n. 8068 del 21 aprile 2016.

La rete nasce proprio come alternativa a forme più intense di integrazione tra imprese, così da permettere di accedere ai vantaggi che l'unione determina, senza però dover pagare il dazio di una totale dipendenza, di una perdita di autonomia. La rete si basa su legami che sono abbastanza forti da permettere l'azione collettiva, e quindi la realizzazione di progetti più grandi, ambiziosi e impossibili da perseguire da soli, ma lo fa in maniera "soft", lasciando libere le imprese di decidere cosa fare in ambiti diversi da quelli propri della rete.

Il contratto di rete rappresenta una alternativa praticabile anche per le micro o le piccole aziende?

Le reti rappresentano la soluzione ottimale per le imprese piccole e piccolissime che vogliono allargare la portata delle proprie attività senza perdere l'identità e senza impegnarsi in investimenti troppo consistenti e rischiosi. Le reti, infatti, permettono di mettere a fattore comune le conoscenze dei singoli, stimolando l'innovazione e consentendo l'integrazione di filiera, sia in verticale che in orizzontale.

I principali vantaggi che ne derivano riguardano la maggiore visibilità delle aziende in rete, la maggiore garanzia verso terzi, la possibilità di sfruttare sinergie tra le singole imprese, la proposizione di un'offerta più completa (offerta integrata di rete), la maggiore capacità produttiva (commesse più grandi), la maggiore capacità di investimento e la maggiore capacità innovativa. Pur ottenendo la capacità produttiva di un'azienda più grande, la rete mantiene tuttavia la rapidità e la flessibilità delle aziende che la compongono.

Partecipare ad un contratto di rete consente di fare investimenti non affrontabili dalla singola azienda?

In un momento di crisi di mercato e di difficoltà di accesso al credito, molte imprese tendono a non avviare programmi di investimento. La rete consente di distribuire su più attori l'investimento e il rischio connesso. Più aziende tra loro complementari, collegate in rete, possono focalizzare il loro sforzo sui campi in cui sono specializzate, riducendo fortemente il bisogno di nuove competenze e di risorse finanziarie. In questo quadro è importante scegliere i *partners* giusti e avere forme di *governance* o di garanzia contrattuale che consentano di gestire

in maniera efficace l'interdipendenza che si viene a creare rispetto al comune progetto di *business*.

Ma per far funzionare una rete quali informazioni occorre condividere? Anche quelle riservate?

Il funzionamento della rete di imprese non è legato soltanto all'interesse economico e alla prospettiva di maggiori guadagni: esso presuppone la fiducia reciproca ed il corretto e leale svolgimento delle relazioni tra i singoli. Se ciò non avviene, la rete è destinata a sfaldarsi nel tempo, riportando le imprese ad una sterile individualità.

All'interno di una rete è bene mantenere la massima trasparenza possibile, fornendo tutte le informazioni connesse al processo di *business* esistente tra le imprese partecipanti. Può risultare importante, ad esempio, condividere le informazioni relative al mercato di sbocco di ciascuna impresa aderente, sia in termini di copertura geografica che di penetrazione (marginalità e volumi), ai settori di riferimento all'interno dello stesso mercato, alla configurazione della struttura organizzativa, alla situazione economico-finanziaria, al *panel* di attrezzature e di competenze tecniche e tecnologiche. Se necessario, la riservatezza delle informazioni sensibili può essere assicurata attraverso la previsione di apposite clausole contrattuali e di sanzioni da irrogare nel caso di loro trasgressione.

Come costruire un'offerta integrata di rete?

Per poter sviluppare un'attività commerciale efficace, è necessario declinare l'offerta integrata della rete. Questa evoluzione può essere sviluppata solo ed esclusivamente con l'integrazione strategica (e non con una semplice sommatoria) delle offerte delle singole aziende facenti parte della rete: essa deve essere espressione del potenziale della rete e come tale deve essere percepita dai potenziali clienti. Occorre cogliere il meglio dei singoli, aggregandolo con quello delle altre imprese di rete, facendone poi percepire i notevoli vantaggi ai mercati.

In tale prospettiva è consigliabile la creazione di un gruppo di lavoro dedicato allo sviluppo dell'offerta di rete, che si concentri sull'identificazione dei settori più attrattivi per la rete e di quei settori in cui l'offerta integrata risulta essere maggiormente adatta. Il gruppo dovrà

concentrarsi sulla definizione delle priorità di sviluppo commerciale: per ogni settore individuato, il gruppo provvederà alla definizione di un'offerta di rete e di una strategia di approccio in funzione del cliente/settore.

Come ottenere vantaggi di costo con la rete?

Una rete spesso nasce, oppure evolve, con l'intento di ottenere vantaggi industriali, minori costi di acquisto, accesso al credito facilitato. Questi elementi aumentano la competitività delle imprese partecipanti alla rete. Le reti di imprese devono essere progettate per la creazione di sinergie produttive, l'eliminazione delle ridondanze e la massimizzazione dei margini. La condivisione delle eccellenze, porta quindi automaticamente ad una riduzione drastica dei costi.

In particolare razionalizzare la filiera degli acquisti porta all'ottenimento di una maggiore efficienza attraverso l'individuazione di fornitori preferenziali, che consentono vantaggi di costo e/o servizi migliori. A questo fine è fondamentale la condivisione delle liste dei fornitori, dei costi e dei volumi, al fine di effettuare l'analisi dei dati storici ed individuare le voci di costo maggiormente incidenti sui bilanci delle singole aziende.

Come avviare lo sviluppo commerciale della rete?

La rete nasce con l'obiettivo di sviluppare una massa critica tale per cui l'insieme delle aziende risulti più competitivo sul mercato, di quanto non lo siano le aziende stesse prese singolarmente. L'unione delle forze permette di effettuare investimenti ai fini commerciali prima impensabili.

Un'attività commerciale efficace si basa sulla declinazione di una proposta integrata di rete e verte sulla definizione degli obiettivi in termini di commesse e fatturato, sulla definizione di quelli che sono i settori e i clienti target, con particolare attenzione al loro potenziale e sul coordinamento di tale attività a livello nazionale e internazionale. Dovranno essere organizzate delle visite commerciali presso i clienti potenziali e realizzare delle offerte mirate in funzione dell'interlocutore. Per evitare comportamenti opportunistici e tutelare tutte le imprese partecipanti, occorre stabilire chiare e semplici regole di ingaggio, che possono essere contenute nel contratto di rete e che possono basarsi sulle specifiche competenze delle aziende.

Cosa deve contenere il sito web della rete?

Il sito web è uno dei principali strumenti per far conoscere e promuovere nel mercato la rete, la sua offerta, le sue caratteristiche distintive. Può inoltre essere lo strumento per creare un primo contatto tra il potenziale cliente alla ricerca di un fornitore e la rete.

Il sito web della rete deve essere completo, deve riuscire a trasmettere il valore aggiunto dell'offerta integrata di rete ed i vantaggi di un unico interlocutore. Deve quindi comunicare ed esplicitare in modo chiaro la missione e la visione della rete, descriverne la sua struttura e le sue caratteristiche distintive. Deve riportare il ventaglio di competenze possedute, mostrandolo anche attraverso le proprie referenze in progetti già eseguiti o in servizi già erogati e, quando possibile, riportare il nome dei rispettivi committenti.

In poche semplici parole, la rete deve comunicare la semplicità di relazionarsi con un soggetto unico, la velocità di risposta, l'efficienza e la garanzia dei risultati.

Qual è stato il ricorso in Italia al contratto di rete ?

Secondo i dati forniti dalle Camere di Commercio d'Italia, alla data del 3 gennaio 2018, sono stati stipulati numero 4.318 contratti di rete, di cui 610 a soggettività giuridica, che hanno interessato numero 23.352 aziende.

Di seguito le imprese che hanno stipulato un contratto di rete, divise per regione:

REGIONE	CONTRATTI DI RETE SOTTOSCRITTI
ABRUZZO	981
BASILICATA	242
CALABRIA	554
CAMPANIA	1605
EMILIA-ROMAGNA	1790
FRIULI-VENEZIA	1198
LAZIO	4010
LIGURIA	638
LOMBARDIA	3057
MARCHE	702
MOLISE	43
PIEMONTE	1080
PUGLIA	1419
SARDEGNA	538
SICILIA	732
TOSCANA	1828
TRENTINO-ALTO	375
UMBRIA	481
VALLE D'OSTA	48
VENETO	2031

Dove è possibile ottenere informazioni ulteriori sul contratto di rete ?

Si segnalano i seguenti siti internet:

- <http://contrattidirete.registroimprese.it> (sito messo a disposizione dalla Camera di Commercio d'Italia);
- <http://www.mo.camcom.it/sportello-genesi/iniziative-e-progetti/contratto-di-rete> (sito messo a disposizione dalla Camera di Commercio di Modena);
- <http://retimpresa.it>;
- <http://elibrary.fondazione-notariato.it/indice.asp?pub=37&mn=4> (atti del Convegno organizzato dalla Fondazione del Notariato in materia di contratti di rete).

RETI D'IMPRESA ASSOCIAZIONI TEMPORANEE DI IMPRESA CONSORZI

DIFFERENZE



CONSORZIO/RETE D'IMPRESA

NATURA GIURIDICA



Con il **Consorzio** si dà vita ad un nuovo soggetto giuridico autonomo e distinto rispetto alle imprese consorziate

Nel **Contratto di Rete** le imprese partecipanti restano indipendenti.

CARATTERE DELL'ATTIVITÀ



Nel consorzio l'attività è strumentale all'attività dei consorziati;

Nel **Contratto di Rete** è previsto l'esercizio in comune di attività anche **strategiche** per lo sviluppo delle imprese resiste.

ATI/RETE D'IMPRESA



L'Associazione temporanea tra imprese (A.T.I.) è un'aggregazione temporanea e occasionale tra imprese per lo svolgimento di un'attività, limitatamente al periodo necessario per il suo compimento.

La finalità dell'Istituto in esame è:

- 1) Assicurare al committente l'esecuzione integrale e a regola d'arte dell'opera oggetto dell'appalto;
- 2) Evitare la costituzione di un'impresa comune o di un consorzio per integrare i requisiti tecnici e/o economici necessari per partecipare ad una determinata gara d'appalto

confimiemilia

CONTRATTO DI RETE



DISTACCO DI PERSONALE DIPENDENTE DELLE AZIENDE PARTECIPANTI AD UNA RETE

L.99 del 09/08/2013 legge di conversione con modifiche del D.L.n.76/2013,
art 30 del d.lgs 276/2003 riforma Biagi

Art. 30, COMMA 4

Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del D.L. 10 febbraio 2009, n.5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n.33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dell'art. 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con le regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.

confimiemilia

FORMULE (A CURA DEL NOTAIO DOTT. FABRIZIO DE PASQUALE DELLA SEDE DI SPILAMBERTO)

[Costituzione delle parti]

...

ARTICOLO 1

(Contratto di Rete d'Imprese)

Ai sensi dell'art.3, comma 4-ter e seguenti della Legge 9 aprile 2009 n.33 di conversione al Decreto Legge 10 febbraio 2009 n.5, le società "**ALFA S.P.A**", "**BETA S.R.L.**", "**DELTA SOCIETA' COOPERATIVA DI PRODUZIONE E LAVORO A R.L.**" e "**GAMMA SNC DI TIZIO TIZI**", come rappresentate, convengono di stipulare un "Contratto di Rete d'Imprese" privo di personalità giuridica, regolato dai seguenti patti e condizioni.

ARTICOLO 2

(Denominazione e Logo)

La Rete è denominata:

"RETE DELLE IMPRESE OMEGA".

La rete può adottare come segno distintivo un logo letterale e grafico. Tale logo può essere utilizzato da tutti gli aderenti, insieme o individualmente per promuovere le attività della Rete. L'uso del logo, pertanto, non è consentito agli aderenti per scopi diversi da quelli previsti con il presente contratto.

ARTICOLO 3

(Sede)

La sede della Rete è in ..., Via ... n.....

Con deliberazione dell'Assemblea degli Aderenti potranno essere istituite filiali, rappresentanze ed agenzie.

ARTICOLO 4

(Obiettivi strategici di innovazione ed innalzamento della capacità competitiva)

Nell'ottica di incentivare la crescita economica delle imprese partecipanti, attraverso un potenziamento della capacità di produzione, trasformazione, commercializzazione e conseguente penetrazione del mercato nazionale ed internazionale, le parti convengono e dichiarano di perseguire, tramite il presente contratto, i seguenti obiettivi strategici:

- innovazione della produzione, trasformazione e commercializzazione di prodotti delle rispettive imprese, creando eventualmente laboratori di ricerca e sviluppo anche in collaborazione con enti pubblici e privati, Università e scuole di specializzazione esterne, ovvero condividendo un laboratorio comune, producendo brevetti la cui commercializzazione possa essere affidata ad una società strumentale ovvero ad una fondazione d'impresa;

...

- favorire l'accesso al credito bancario, a qualsivoglia strumento finanziario esistente, nonché a qualsivoglia forma di finanziamento erogato o concesso, nella forma anche di contributo in conto capitale, in conto impianti o in conto esercizio, da enti pubblici e privati, concedendo, se del caso, le opportune garanzie mobiliari, immobiliari e personali;

...

- promuovere azioni di marketing, comunicazione e sviluppo commerciale, per un utilizzo comune e/o singolo delle imprese aderenti, favorendo la partecipazione e l'organizzazione diretta di eventi, fiere, meeting, work-shop e manifestazioni varie di settore e non, in Italia ed all'estero;

- migliorare l'allocazione del personale permettendo il distacco e la mobilità tra le Imprese della rete, aumentando la flessibilità e la capacità di risposta ai picchi di lavoro;

...

ARTICOLO 5

(Programma di rete e modalità per misurare l'avanzamento verso gli obiettivi strategici)

Con il presente contratto di rete le imprese partecipanti, pur salvaguardando la propria autonomia organizzativa, attraverso una stabile collaborazione tra di esse ed impiegando le potenzialità di natura tecnologica, industriale, commerciale e produttiva sviluppata negli anni

dalle singole imprese, pongono in essere un progetto avente lo scopo di rafforzare la propria presenza sul mercato nazionale ed internazionale nel loro settore specifico.

Il programma consiste:

- nella partecipazione a fiere, mostre, mercati ed altre manifestazioni nelle quali si realizzino quelle iniziative di carattere promozionale tese a valorizzare la produzione, l'immagine, l'attività e la professionalità delle imprese partecipanti;
- nella definizione di linee comuni di marketing, commerciali e di comunicazione;
- nella nomina di una struttura comune per l'organizzazione delle campagne pubblicitarie collettive;
- nell'organizzazione di tavoli tecnici e di seminari di approfondimento sui temi della certificazione e del marketing;
- ...
- nella registrazione di un marchio comune e nell'esercizio di ogni azione di tutela dello stesso.

Il conseguimento dei predetti obiettivi verrà valutata periodicamente (con cadenza annuale), da parte dell'Organo di Gestione, con i seguenti criteri:

- analisi dell'andamento delle singole fasi indicate nel programma di rete condiviso dalle imprese partecipanti al presente contratto;
- analisi dell'andamento delle vendite di rete riferite ai singoli aderenti;
- valutazione dell'acquisizione di nuovi clienti da parte delle imprese aderenti al contratto di rete;
- analisi e valutazione del livello di soddisfazione dei clienti di rete.

ARTICOLO 6

(Diritti ed obblighi delle imprese aderenti)

Le imprese aderenti avranno il diritto:

- i. a beneficiare delle attività promozionali e pubblicitarie eventualmente svolte dalla rete;

- ii. ad essere informate compiutamente dell'attività della rete;
- iii. a partecipare a tutti i benefici derivanti dal contratto di rete;
- iv. a beneficiare delle invenzioni dei miglioramenti e delle procedure apportate dai risultati dell'attività di rete.

Le imprese, con il presente contratto, si obbligano:

- a) a rispettare ed adempiere a quanto previsto nel programma oggetto del presente contratto;
- b) ad uniformarsi ai disciplinari ed ai regolamenti che eventualmente potranno essere adottati dall'Assemblea delle imprese partecipanti;

...

ARTICOLO 7

(Fondo patrimoniale comune)

Le parti, per la costituzione del fondo patrimoniale comune, si obbligano ad eseguire, in parti uguali fra loro, i seguenti conferimenti in denaro:

...

Alle Imprese Aderenti potrà essere richiesto da parte dell'Organo di Gestione un contributo da determinarsi annualmente in funzione del perseguimento degli scopi del contratto.

Per la durata del Contratto di rete le Imprese non potranno chiedere la divisione del Fondo patrimoniale comune. Alla scadenza o allo scioglimento del Contratto di rete, ove residuino importi, questi verranno restituiti alle imprese partecipanti, in misura proporzionale ai conferimenti dalle stesse eseguiti.

ARTICOLO 8

(Durata)

La durata della Rete è fissata fino al 31 dicembre 2050.

ARTICOLO 9

(Modalità di adesione)

L'adesione di nuove imprese al contratto di rete dovrà essere richiesta per iscritto ed approvata da una maggioranza qualificata di due terzi delle Imprese Aderenti e comporterà l'accettazione di tutte le norme del presente atto.

ARTICOLO 10

(Recesso ed esclusione)

A ciascuna delle parti è riconosciuto il diritto di recesso dal presente contratto di rete, che tuttavia non potrà essere esercitato prima che sia decorso il primo anno di partecipazione al contratto, permettendo in tal modo alle imprese che hanno realizzato investimenti funzionali alla realizzazione del programma comune, di ammortizzare almeno in parte gli investimenti.

Permane in capo al recedente l'obbligo di portare a termine l'esecuzione degli incarichi a suo carico e delle obbligazioni da lui assunte.

In caso di inadempimento agli obblighi previsti nel presente atto o di impossibilità sopravvenuta, il contratto si risolve rispetto alla parte inadempiente o impossibilitata. In caso di risoluzione per inadempimento, l'Assemblea delle imprese partecipanti dovrà preventivamente diffidare, ai sensi dell'art. 1454 c.c., la parte inadempiente ad adempiere entro il termine di giorni quindici.

...

L'esclusione deve essere decisa dall'Assemblea degli aderenti secondo le maggioranze stabilite dal precedente art. 14, e comunicato per iscritto dall'Organo di Gestione all'escluso con un preavviso di almeno 30 giorni.

L'aderente recedente o escluso non ha diritto alla ripetizione dei conferimenti versati nel fondo patrimoniale comune né al momento dell'adesione né successivamente a titolo di contributi ordinari e integrativi, né degli apporti a qualsiasi titolo eseguiti al fondo patrimoniale comune.

ARTICOLO 11

(Organi della Rete)

Costituiscono organi della Rete:

- l'Assemblea delle Imprese Aderenti;

- l'Organo di Gestione.

ARTICOLO 12

(Assemblea delle Imprese Aderenti)

L'Assemblea delle imprese aderenti è composta dai rispettivi Rappresentanti Legali o loro designati.

L'Assemblea delle Imprese Aderenti approva il rendiconto annuale predisposto dal Presidente, delibera in merito alla copertura delle spese di funzionamento, elegge il Presidente ed il Vice Presidente, approva gli eventuali regolamenti interni, delibera sull'ammissione di nuovi aderenti della Rete e le esclusioni, esamina ed approva i progetti ed il loro finanziamento, delibera l'ulteriore termine di durata della Rete, o sull'eventuale scioglimento anticipato, delibera sulle altre materie ad essa rimesse dal presente atto o che il Presidente ritenga di sottoporre alla sua attenzione.

ARTICOLO 13

(Organo di Gestione)

Le imprese partecipanti al presente contratto di rete istituiscono, quale organo comune per il coordinamento e il controllo dell'attuazione del Programma di rete, un Organo di Gestione, composto da un rappresentante di ogni impresa partecipante. Possono essere nominati quali componenti dell'Organo di Gestione solo le imprese partecipanti.

Vengono nominati a far parte dell'Organo di Gestione ...

L'organo di gestione, ad eccezione dei primi componenti nominati con il presente atto, designa al suo interno un Presidente, a cui sono attribuite le funzioni indicate nell'art.2381 primo comma c.c., nonché un Vice Presidente, che potrà agire in caso di assenza, impossibilità o inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Presidente, con le medesime funzioni.

L'organo di gestione si riunisce, anche in video conferenza, almeno due volte all'anno, nell'ambito del territorio nazionale.

L'organo di gestione decide a maggioranza dei suoi componenti, calcolata per teste.

Le decisioni dell'organo di Gestione, comprese la nomina del Presidente e del Vice Presidente, dovranno risultare da apposito verbale scritto dal Presidente o dal Vice Presidente e riportato in un libro vidimato.

ARTICOLO 14

(Rendiconto annuale)

A cura del Presidente, entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio annuale, dovrà essere redatto il rendiconto annuale da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

ARTICOLO 15

(Controversie)

In caso di controversie fra Imprese Aderenti o fra una Aderente e la Rete è obbligatorio esperire un tentativo di conciliazione.

ARTICOLO 16

(Liquidazione)

Addivenendosi in qualsiasi tempo e per qualsiasi causa allo scioglimento del Contratto, l'Assemblea determinerà le modalità della liquidazione e nominerà uno o più liquidatori stabilendone i poteri.

IL CONTRATTO DI AGENZIA DOMESTICO (A CURA AVV SABELLICO)

LA DISCIPLINA GENERALE

Qual è la normativa che disciplina il contratto di agenzia ?

La disciplina del contratto in esame è contenuta negli artt. Dal 1742 al 1753 del codice civile, come modificati dai D.lgs 10 settembre 1991, n. 303 e 15 febbraio 1999, n. 65, con cui è stata recepita la Direttiva n. 86/653/CE del 18 dicembre 1986.

Quali sono gli istituti del contratto di agenzia che trovano la loro disciplina negli Accordi economici collettivi ?

Gli AEC disciplinano eventuali istituti di dettaglio del contratto in esame con riferimento ai quali le parti hanno deciso di fare riferimento sia in modo esplicito o implicito e a condizione che la parte datoriale aderisca all'Organizzazione sindacale che ha sottoscritto l'AEC richiamato.

Il contratto di agenzia deve essere stipulato in forma scritta ?

Sì, è richiesta la forma scritta ad probationem.

Ciascuna parte ha, infatti, il diritto di ottenere dall'altra un documento dalla stessa sottoscritto che riproduca il contenuto del contratto e delle clausole aggiuntive.

Il suddetto diritto può essere rinunciabile ?

Il diritto alla forma scritta è irrinunciabile

Quale durata può avere il contratto di agenzia ?

Può essere stipulato sia a tempo determinato che indeterminato.

E' prevista una durata minima del contratto di agenzia a tempo determinato ?

No.

Nel contratto di agenzia a tempo determinato è legittimo l'inserimento da parte dei contraenti di una clausola che preveda il rinnovo tacito del contratto ad ogni scadenza temporale indicata ?

Si

E' prevista una sanzione nel caso in cui l'agente continui la propria attività alla scadenza del termine contrattuale?

In assenza di un nuovo contratto di agenzia a termine o di una clausola di rinnovo tacito nei termini di cui sopra qualora l'agente continuasse, dopo la scadenza contrattuale a svolgere la propria attività il contratto a termine si trasformerebbe a tempo indeterminato.

Quali sono gli elementi essenziali che devono essere disciplinati nel contratto di Agenzia?

Nel contratto di agenzia le parti devono disciplinare:

- La stabilità del rapporto;
- La zona;
- Il trattamento retributivo dell'Agente (la provvigione);
- L'obbligo dell'agente di promuovere affare in nome e per conto della casa mandante.

Il contratto di agenzia può essere modificato unilateralmente dal preponente ?

Si. Il preponente ha la facoltà di modificare il contenuto del contratto di agenzia nel corso di esecuzione dello stesso. Limitazioni sono previste da parte degli AEC.

Si ritiene ammissibile l'inserimento nel contratto di agenzia di una clausola che legittimi il preponente a modificare in modo peggiorativo alcuni elementi del contratto individuale ?

Si, a condizione che il preponente abbia operato nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, in modo che la modifica apportata non costituisca una propria arbitraria decisione di peggioramento delle condizioni dell'agente. Previsioni specifiche sono contenute negli AEC

Affinché la suddetta clausola possa essere ritenuta legittima come deve essere formulata ?

Il preponente nel modificare unilateralmente alcuni elementi essenziali del contratto di agenzia è tenuto a:

Garantire all'agente un congruo preavviso prima di dare attuazione alle modifiche apportate;

Subordinare le modifiche stesse ad un giustificato motivo che dovrà coincidere con l'interesse del preponente di dover adeguare il contratto di agenzia ai cambiamenti che hanno interessato la realtà economico/produttiva in cui l'agente o il preponente stesso nel suo complesso è/sono chiamato/i ad operare.

NOZIONE DI AGENTE

Come si definisce l'agente ?

Ai sensi dell'art. 1742 c.c. è definito agente colui che, in forza di un contratto di agenzia sottoscritto con il preponente, assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto dell'altra parte, verso retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata.

Quando un agente è definito "monomandatario"?

Quando l'agente è legato dal contratto di agenzia ad un solo preponente.

Plurimandarario ?

Quando l'agente ha stipulato contratti di agenzia con più preponenti.

Per svolgere l'attività di agente o rappresentante di commercio è necessaria l'iscrizione dello stesso al ruolo per gli agenti e rappresentanti di commercio istituito presso ciascuna Camera di Commercio ?

No, il ruolo di cui all'articolo 2 della legge 3 febbraio 1989, n. 39, e successive modificazioni, è stato soppresso in quanto ritenuto in contrasto con la Direttiva CEE n. 86/653/CE la quale dispone

che gli Stati membri possono prevedere quale unico limite alla stipulazione di un contratto di agenzia la forma scritta.

Sul punto giova, precisare che la sopra richiamata normativa non è intervenuta sul regime sanzionatorio che continua a trovare applicazione in caso di esercizio dell'attività dell'agente senza che lo stesso abbia provveduto ad iscriversi al Ruolo presso la Camera di Commercio o nel REA.

Ne consegue, pertanto, che il suddetto inadempimento dell'Agente, potrebbe comunque determinare l'invalidità del contratto di agenzia in quanto contrario a norme imperative di legge.

A quali adempimenti formali è soggetto l'agente per lo svolgimento della propria attività ?

L'agente è tenuto a provvedere alla segnalazione certificata di inizio attività che deve essere presentata alla Camera di Commercio unitamente alla sua iscrizione al Registro delle Imprese o al Rea (Repertorio-Economico-Amministrativo).

L'attività di agenzia come può essere esercitata ?

Può essere esercitata in forma individuale e in forma collettiva sia come società di persone che di capitali. Nel caso di ricorso alla forma individuale, l'agente in quanto persona fisica si può qualificare come imprenditore ex art. 2082 c.c.

La disciplina normativa che trova applicazione all'agente persona fisica presenta differenze rispetto a quella propria degli agenti costituiti in forma societaria ?

Si. Di seguito si evidenziano le differenze:

Il rito del lavoro, (art. 409, n. 3 c.p.c): la competenza è del Giudice del Lavoro del luogo dove l'agente ha il proprio domicilio durante lo svolgimento del rapporto di agenzia. Agli agenti costituiti in forma societaria trovano, invece applicazione per le controversie le disposizioni relative al rito ordinario;

Il regime delle rinunce e transazioni ex art. 2113 c.c. trova applicazione solo agli agenti individuali.

Quali sono le differenze tra un contratto di agenzia con un agente persona fisica e un contratto di lavoro subordinato ?

La differenza tra le due tipologie contrattuali in esame si fonda sul fatto che, ai sensi dell'art. 1746 c.c., l'agente pur essendo tenuto a svolgere la propria attività in osservanza delle istruzioni impartite dal preponente è un lavoratore autonomo e ha il diritto di esercitare la propria attività, oggetto del contratto di agenzia, con assoluta discrezionalità con riferimento ai modi e tempi di realizzazione della stessa.

Per contro, nel rapporto di lavoro subordinato il datore di lavoro è legittimato ad indicare al proprio dipendente il tempo, il luogo e le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, potendo, altresì, modificare la stessa nel corso del rapporto di lavoro con contestuale obbligo del dipendente di doversi uniformare alle stesse.

Qualora la natura dei clienti seguiti dall'Agente imponesse a quest'ultimo l'obbligo di osservare un preciso orario di lavoro, l'agente potrebbe rivendicare la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato ?

Secondo l'orientamento giurisprudenziale l'osservanza da parte dell'agente di un orario di lavoro non costituisce di per sé prova dell'esistenza di un vincolo di subordinazione tra il preponente e l'agente.

Sul punto giova ricordare la Sentenza della Cassazione, 21 febbraio 2006, n. 3709, la quale "nella fattispecie di vendita da parte di un promotore di apparecchiature didattiche per le scuole e le Università, ha escluso l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato anche se gli orari dell'agente erano coincidenti con quelli di apertura delle suddette istituzioni".

Qual è la differenza tra l'agente e il procacciatore d'affari ?

Il procacciatore d'affari svolge l'attività in forma occasionale e senza il carattere di stabilità nell'attività di promozione e vendita per conto del preponente che è propria dell'agente.

Quale normativa disciplina il rapporto di procacciatore d'affari ?

Al rapporto di procacciatore di affari trovano applicazione le norme che disciplinano il contratto di agenzia in quanto compatibili.

Restano escluse, pertanto, quelle norme che presuppongono la stabilità del rapporto e, pertanto, quelle che disciplinano in caso di cessazione del rapporto:

l'indennità sostitutiva del preavviso;

l'indennità suppletiva di clientela;

l'indennità di cessazione del rapporto ex art. 1751 c.c.

Che cosa si intende per "subagenzia"?

Si tratta di un contratto con il quale un agente viene legittimato da un altro agente a promuovere stabilmente affari per conto del primo agente.

La subagenzia è disciplinata dal codice civile ?

No.

Quale è la normativa che disciplina il contratto di subagenzia?

Trova applicazione la normativa in materia di contratto di agenzia.

OBBLIGHI DELL'AGENTE

Quali sono gli obblighi che gravano sull'agente ?

Ai sensi dell'art. 1746 c.c., l'agente "deve tutelare gli interessi del preponente e agire con lealtà e buona fede. In particolare, deve adempiere l'incarico affidatogli in conformità alle istruzioni ricevute e fornire al preponente le informazioni riguardanti le condizioni del mercato nella zona assegnatagli, e ogni altra informazione utile per valutare la convenienza dei singoli affari. E' nullo ogni patto contrario. Egli deve altresì osservare gli obblighi che incombono al commissionario²⁹ ad eccezione di quelli di cui all'art. 1736 c.c.³⁰, in quanto non siano esclusi dalla natura del contratto di agenzia".

In sintesi, pertanto, l'agente, in forza del contratto di agenzia è tenuto a:

dare esecuzione all'incarico ricevuto , tutelando gli interessi del preponente e agendo con lealtà e buona fede;

operare secondo le istruzioni ricevute dal mandante;

fornire alla casa mandante tutte le informazioni riguardanti la casa clientela (e/o i singoli clienti) e in generale il mercato

Qual è l'obbligazione primaria dell'agente ?

E' la promozione per conto del preponente della conclusione di contratti nella zona a lui affidata

Quali sono gli obblighi che gravano sull'agente in caso in cui si trovasse nell'impossibilità di dare esecuzione al mandato affidatogli ?

Ai sensi dell'art. 1747 c.c., l'agente è tenuto ad avvisare immediatamente il preponente, pena l'obbligo di risarcimento del danno.

Tra le cause per le quali l'agente può risultare impossibilitato a dare esecuzione al mandato ricevuto rientrano la malattia e l'infortunio ?

Si.

LA ZONA DI COMPETENZA DELL'AGENTE

Come deve essere individuata la zona di competenza dell'Agente nel contratto di agenzia?

La zona di competenza dell'agente, in quanto elemento essenziale del contratto di agenzia, deve essere indicata con chiarezza nel contratto individuale.

Sulla base di quanto sopra la zona di competenza dell'agente coincide normalmente con un'area territoriale geografica ben definita.

La zona di competenza dell'agente può coincidere con un elenco dettagliato di clienti, solitamente definiti come il "portafoglio" di clientela assegnato all'agente ?

Si.

La mancata indicazione della zona di competenza dell'Agente, in quanto elemento essenziale del contratto di agenzia, costituisce nullità dello stesso ?

No.

Nella fattispecie di cui sopra qual è la zona in cui l'agente è legittimato ad operare ?

Secondo l'orientamento giurisprudenziale prevalente l'agente può operare in tutte le aree in cui opera l'impresa preponente, (Cass. 12 marzo 1998, n. 2722; Cass. 4 novembre 1994, n. 9063).

Nell'ambito della zona assegnata in esclusiva all'agente il preponente ha la facoltà di limitare l'incarico dell'agente ?

Si. Il preponente è legittimato a limitare l'incarico dell'agente, ad esempio, con riferimento ad alcune tipologie di clienti, (grande distribuzione, grossisti, venditori al dettaglio ...), oppure individuare alcuni clienti, cosiddetti direzionali, di propria gestione esclusiva.

Nella zona di esclusiva competenza dell'Agente, il preponente può concludere affari ?

Secondo l'orientamento giurisprudenziale prevalente in materia il preponente non può esercitare in modo "continuativo e sistematico" attività di vendita nella zona di esclusiva dell'agente, (Cass. Civ. 2008, n. 15069).

Nella zona di competenza esclusiva dell'Agente il preponente come è legittimato ad operare?

Nella fattispecie in esame il preponente "ha solamente la facoltà di concludere, direttamente, singoli affari, anche se di rilevante entità, dal cui compimento sorge il diritto dell'agente medesimo a percepire le cosiddette provvigioni indirette; ne consegue che, ove l'intervento del preponente sia meramente isolato, il diritto al pagamento della provvigione ha, a sua volta, natura episodica e non periodica, e, come tale, è soggetto alla prescrizione ordinaria di cui all'art. 2946 cod. civ. e non alla prescrizione "breve" ex art. 2948, n. 4, cod. civ. (Cass. Civ. 2008, n. 15069)".

LA RETRIBUZIONE DELL'AGENTE

Come viene determinata la retribuzione dell'Agente ?

L'unica forma di retribuzione dell'agente è rappresentata dalla provvigione.

Come può essere determinata la provvigione ?

In misura fissa su ciascun singolo prodotto o servizio erogato oppure in percentuale da calcolarsi sul valore dell'affare concluso dall'agente.

L'agente può essere retribuito dal preponente con un compenso fisso ?

No. Tale forma di retribuzione è da ritenersi incompatibile con l'istituto contrattuale in esame.

Le modalità di calcolo della provvigione spettante all'agente sono determinate dalle parti nel contratto di agenzia ?

Si, tale facoltà è riservata alle parti.

Su quali affari l'agente ha diritto di beneficiare della provvigione pattuita ?

Nel caso in cui le modalità di calcolo della provvigione non fossero state disciplinate dalle parti si ritiene che il tasso provvigionale debba essere applicato sulle somme effettivamente incassate dal preponente, il quale avrà, pertanto, la possibilità di detrarre, dalla base di calcolo, gli sconti praticati oppure le spese.

Sul punto giova ricordare che l'art. 1748 c.c., riconosce all'agente il diritto alla provvigione su tutti gli affari conclusi per effetto del suo intervento, nel corso del contratto oppure appartenenti alla zona o alla categoria di clienti affidatigli.

La provvigione deve essere riconosciuta all'agente sugli affari che si sono conclusi dopo la risoluzione del suo contratto di agenzia ?

Si, a condizione che la conclusione dell'affare sia:

avvenuta entro un termine ragionevole dalla cessazione del suo rapporto con il preponente;

abbia avuto luogo grazie all'intervento determinante dell'agente stesso.

Qual è il termine entro il quale l'agente deve ricevere il pagamento della provvigione ?

Entro l'ultimo giorno del mese successivo al trimestre nel corso del quale è maturata.

Che cosa sono le provvigioni indirette ?

Le provvigioni che, ai sensi dell'art. 1748, 2 comma c.c., spettano all'agente in virtù degli affari conclusi dal preponente nella zona assegnata in esclusiva all'agente.

Quanto sopra non è riconosciuto all'agente nei casi in cui l'intervento del preponente si è reso necessario a seguito dell'inadempimento e/o dall'inerzia dell'agente stesso nello svolgimento della propria attività di promozione .

Il diritto alle provvigioni è soggetto a prescrizione ?

Si, entro cinque anni dal momento in cui è sorto il diritto alla provvigione stessa dell'agente.

Si ricorda che l'agente gode del privilegio generale sui beni mobili del preponente per i compensi maturati nell'ultimo anno di rapporto.

L'agente ha diritto al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della propria attività ?

L'art. 1748 c.c. esclude espressamente il rimborso delle spese in esame.

Si ritiene, infatti, che il rimborso, soprattutto se totale delle spese sostenute, può costituire un indice dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

L'agente è legittimato, tuttavia, ad avere il rimborso delle eventuali spese sostenute per lo svolgimento di attività che non rientrano tra quelle proprie del contratto di agenzia (ad esempio assistenza logistica o magazzinaggio).

PRIVACY

All'atto della sottoscrizione del mandato di agenzia o rappresentanza, la casa mandante è tenuta a consegnare all'agente una informativa ai sensi dell'art. 13 del D.lgs 196/2003 e successive integrazioni?

Si, limitatamente all'agente persona fisica in quanto la legge n. 214/2011 ha limitato la tutela prevista dalla normativa sulla "privacy" di cui al D.Lgs. n.196/2003 e sue integrazioni alle sole persone fisiche e così anche il reg.to UE 2016/679, già in vigore e le cui sanzioni verranno applicate a decorrere dal 25 maggio 2018.

Qual è la finalità di far sottoscrivere all'agente persona fisica l'informativa ai sensi dell'art. 13 del D.lgs 196/2003 e sue successive integrazioni ?

E' quella di consentire alla società preponente di trattare i dati personali dell'agente, comuni e sensibili, potendo legittimamente compiere operazioni di trattamento (raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modifica, selezione, estrazione, cancellazione, distruzione, etc.) degli stessi nonché a terzi, adeguando la stessa informativa ai canoni del reg.to 2016/679.

RECESSO

E' ammessa la risoluzione consensuale del contratto di agenzia ?

Si.

Come deve essere formalizzata ?

Secondo l'orientamento giurisprudenziale consolidato non è necessaria la forma scritta, in quanto è ritenuto sufficiente il comportamento concludente delle parti, (Cass. 16 agosto 2004, n. 15959).

In caso di contratto di agenzia a tempo interminato è ammesso il recesso di uno dei contraenti ?

Sì, purchè la parte che intende recedere provveda a formalizzare all'altra la propria volontà di recedere rispettando i termini di preavviso contrattuali.

In luogo del preavviso la parte che recede può esonerare l'altra dal suddetto preavviso ?

Sì, corrispondendogli la relativa indennità sostitutiva del preavviso.

Sul punto si precisa che gli attuali AEC prevedono che nel caso in cui sia l'Agente a recedere dal contratto, al preponente è riservata la possibilità di rinunciare al preavviso entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione di recesso dell'agente stesso.

Qual è la durata del preavviso con il quale la parte che recedere deve comunicare all'altra la propria volontà di recedere dal contratto di agenzia ?

Se il contratto di agenzia è a tempo indeterminato, ciascuna delle parti può recedere dal contratto stesso dandone preavviso all'altra entro i termini stabiliti dall'art. 1750 c.c., che di seguito provvediamo a riportare:

non inferiore ad un mese per il primo anno di durata del contratto;

non inferiore a due mesi per il secondo anno iniziato;

non inferiore a tre mesi per il terzo anno iniziato;

non inferiore a quattro mesi per il quarto anno;

non inferiore a cinque mesi per il quinto anno;

non inferiore e a sei mesi per il sesto anno e per tutti gli anni successivi.

Sul punto giova precisare che, salvo diverso accordo tra le parti, la scadenza del termine di preavviso, nei termini sopra indicati, deve coincidere con l'ultimo giorno del mese di calendario

Le parti possono prevedere nel contratto di agenzia termini di durata inferiore ?

No.

Le parti possono concordare termini di preavviso di maggiore durata rispetto a quelli previsti dall'art. 1750 c.c. ?

Si, il preponente, tuttavia, non può osservare un termine inferiore a quello posto a carico dell'agente

Nel caso di contratto di agenzia a tempo determinato che è stato prorogato senza soluzione di continuità come viene determinato il preavviso di recesso ?

Dovrà essere determinato in funzione della durata complessiva del contratto.

In quali casi è possibile recedere dal contratto di agenzia per giusta causa ?

In tutti i casi di grave inadempimento di uno dei contraenti tale da non consentire la prosecuzione, anche solo provvisoria, del rapporto di agenzia, applicando per analogia quanto disposto dall'art. 2119 c.c. in considerazione del fatto che anche il rapporto di agenzia, come quello di lavoro subordinato, presuppongono il rapporto fiduciario tra le parti.

Quali sono le ipotesi che possono determinare il recesso per giusta causa del preponente:

Violazione da parte dell'agente dell'obbligo di esclusiva;

Mancato trasferimento al preponente di somme di denaro incassate dall'agente in esecuzione del contratto di agenzia;

Inadempimento dell'agente di promuovere affari in favore del preponente;

La diminuzione delle visite presso i clienti e conseguente calo degli ordini.

Quanto sopra preferibilmente collegato a lamenti dei clienti stessi non visitati.

Sono previste ipotesi in cui l'agente è legittimato a recedere per giusta causa dal proprio contratto di agenzia ?

Si.

Quali ?

A titolo esemplificativo quanto sopra può essere legittimato:

Qualora il preponente provveda, in modo reiterato a non pagare le commissioni dovute all'agente;

Riceva da parte del preponente il divieto di poter operare nell'ambito della propria zona di competenza oppure riceva un divieto di visitare dei clienti che rientrano nel proprio portafoglio-clienti a lui contrattualmente assegnati;

In tutte le ipotesi che le parti hanno inserito nel contratto una clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c.

Al momento della cessazione del rapporto di agenzia l'agente ha diritto ad una indennità ?

Si, ai sensi dell'art. 1751 c.c. nel caso che ricorrano le seguenti condizioni:

l'agente abbia procurato nuovi clienti al preponente o abbia sensibilmente sviluppato gli affari con i clienti esistenti e il preponente riceva ancora sostanziali vantaggi derivanti dagli affari con tali clienti;

il pagamento di tale indennità sia equo, tenuto conto di tutte le circostanze del caso, in particolare delle provvigioni che l'agente perde e che risultano dagli affari con tali clienti.

Ci sono casi in cui l'agente non matura il diritto alla suddetta indennità ?

Quando il preponente risolve il contratto per un'inadempienza imputabile all'agente, che, per la sua gravità, non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Quando l'agente recede dal contratto, a meno che il recesso sia giustificato da circostanze attribuibili al preponente o da circostanze attribuibili all'agente, quali età, infermità o malattia, per le quali non può più essergli ragionevolmente chiesta la prosecuzione dell'attività.

Quando, ai sensi di un accordo con il preponente, l'agente cede ad un terzo i diritti e gli obblighi che ha in virtù del contratto d'agenzia.

A quanto ammonta l'indennità in esame ?

Il codice civile non ha fornito criteri precisi da seguire per la determinazione dell'indennità in esame; ha solo precisato che la stessa non può superare una cifra equivalente ad un'indennità annua calcolata sulla base della media annuale delle retribuzioni riscosse dall'agente negli ultimi cinque anni e, se il contratto risale a meno di cinque anni, sulla media del periodo in questione.

L'indennità di scioglimento del contratto spetta all'agente in caso di scioglimento del contratto agenzia a termine ?

Sì, non essendo stata espressamente esclusa dal codice civile e dagli AEC vigenti.

Con riferimento all'indennità in esame cosa hanno previsto gli AEC vigenti ?

Gli AEC vigenti, al fine di uniformare la disciplina in esame a quella comunitaria hanno previsto che l'indennità di scioglimento del rapporto di agenzia sia composta da:

Indennità di risoluzione del rapporto,

Indennità suppletiva di clientela;

Indennità meritocratica.

Quando spetta all'agente l'indennità di risoluzione del rapporto ?

Sempre, anche in mancanza dell'incremento di clientela o sviluppo di affari.

Il preponente è, infatti tenuto ad accantonare annualmente l'indennità in esame presso l'apposito Fondo per l'indennità di risoluzione del rapporto (FIRR) costituito presso l'Enasarco

Da chi viene erogata l'indennità di risoluzione del rapporto all'agente ?

Direttamente dall'Enasarco contestualmente alla cessazione del rapporto.

In quali casi spetta all'agente l'indennità suppletiva di clientela ?

E' dovuta, in caso di contratto a tempo indeterminato:

Se la cessazione del rapporto di agenzia è avvenuta per iniziativa preponente e per fatto non imputabile all'agente;

se il rapporto di agenzia è in essere da più di un anno;

quando l'agente termini il rapporto con il preponente a causa di:

invalidità temporanea o permanente;

raggiungimento dell'età pensionabile;

decesso.

Come viene calcolata l'indennità suppletiva di clientela ?

Applicando alle provvigioni e agli altri compensi maturati dall'agente nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, un'aliquota che può variare dal 3 al 4%. Di seguito un breve schema riassuntivo:

ALIQUOTA PERIODO AZIENDE INDUSTRIALI E CONFAPI

3% DAL 1° AL 3° ANNO Calcolata sulle provvigioni maturate, comprese le somme corrisposte a titolo di rimborso o concorso spese

3%,5 DAL 4° AL 6° ANNO Calcolata sulle provvigioni maturate, comprese le somme corrisposte a titolo di rimborso o concorso spese, con il limite massimo di € 45.000 l'anno

4% DAL 7° ANNO Calcolata sulle provvigioni maturate, comprese le somme corrisposte a titolo di rimborso o concorso spese, con il limite massimo di € 45.000 l'anno

Quando spetta all'agente l'indennità meritocratica ?

In tutti i casi in cui l'importo complessivo dell'indennità di risoluzione del rapporto e dell'indennità suppletiva di clientela risulta inferiore al valore massimo previsto dal comma 3, dell'art. 1751 c.c. e a condizione che l'agente abbia procurato al preponente nuovi clienti o garantito uno sviluppo sostanziale degli affari con i clienti esistenti dai quali il preponente ha tratto evidenti vantaggi.

PATTO DI NON CONCORRENZA

E' possibile prevedere nel contratto di agenzia un patto di non concorrenza ?

Si, con le caratteristiche di cui all'art. 1751-bis del c.c.

Nei confronti di quali categorie di agenti trova applicazione il patto di non concorrenza ?

Agli agenti che operano in forma individuale, o di società di persone o società di capitali con un unico socio.

Nei casi espressamente previsti dagli AEC anche alle società di capitali costituite prevalentemente o esclusivamente da agenti commerciali.

Qual è la funzione del patto di non concorrenza ?

Quella di limitare la libertà di concorrenza dell'agente dopo lo scioglimento del contratto di agenzia

Qual è la durata massima che può avere il patto di non concorrenza ?

Non oltre due anni dalla scioglimento del contratto di agenzia

E' necessaria la forma scritta ?

Si.

Quali sono le caratteristiche che deve avere il patto di non concorrenza per essere legittimo ?

Deve limitare la concorrenza dell'agente con riferimento alla medesima zona assegnata, clientela e genere di beni o servizi per i quali era stato concluso il contratto di agenzia.

Come viene determinato l'ammontare del compenso al quale ha diritto l'agente per essere stato vincolato al rispetto del patto di non concorrenza ?

La definizione del quantum è rimessa alla parti che sono, tuttavia, tenute a rispettare le previsioni degli AEC in materia.

Nel caso in cui l'Agente e il preponente non abbiano raggiunto un accordo contrattuale nella definizione dell'ammontare dell'importo spettante all'agente a titolo di patto di non concorrenza, quest'ultimo è da ritenersi nullo ?

No.

Nella fattispecie di cui sopra chi sarà tenuto a determinare il corrispettivo spettante all'agente ?

Sarà determinato dal Giudice in via equitativa.

ENASARCO E CONTRIBUZIONE

Gli agenti e i rappresentanti di commercio devono iscriversi all'INPS ?

Si, obbligatoriamente.

I contributi IVS (invalidità vecchiaia e superstiti) sono a carico dell'agente ?

Si e devono essere versati, trimestralmente, da quest'ultimo alla gestione dei commercianti istituita presso INPS

E' previsto un trattamento pensionistico per gli agenti ?

Si, gestito direttamente dell'Enasarco per la quota di sua competenza.

Gli agenti hanno diritto, altresì, a coperture assicurative dai rischi derivanti da infortunio o ricovero ospedaliero gestito sempre da Enasarco.

L'obbligo di apertura di posizione contributiva all'Ente Nazionale di Assistenza per gli Agenti e i Rappresentanti di Commercio (ENASARCO) sussiste anche per gli agenti che operano all'estero ?

Come precisato dal Ministero del Lavoro, con risposta ad interpellato, n. 32 del 19 novembre 2013, avanzato da Confimi Impresa (Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata) l'obbligo di iscrizione alla Fondazione ENASARCO risulta riferibile:

- agli agenti di commercio che operano sul territorio italiano in nome e per conto di preponenti italiani o stranieri che abbiano la sede o una qualsiasi dipendenza in Italia;
- agli agenti di commercio italiani o stranieri che operano in Italia in nome e/o per conto di preponenti italiani o stranieri, anche se privi di sede o dipendenza in Italia;
- agli agenti che risiedono in Italia e vi svolgono una parte sostanziale della loro attività;
- agli agenti che non risiedono in Italia, purché abbiano in Italia il proprio centro d'interessi;
- agli agenti che operano abitualmente in Italia ma si recano a svolgere attività esclusivamente all'estero, purché la durata di tale attività non superi i 24 mesi.

Il suddetto obbligo opera anche nel caso di preponenti operanti in Paesi extra UE ?

Con la risposta all'interpello sopra richiamato il Ministero del Lavoro ha, altresì, precisato che, "sono tenuti all'iscrizione previdenziale in Italia solo laddove ciò sia previsto da trattati o accordi internazionali sottoscritti e vincolanti il singolo Paese di appartenenza."

E' previsto un termine entro il quale l'agente deve iscriversi all'Enasarco ?

Si, entro 30 giorni dall'instaurazione del rapporto di agenzia.

Su chi grava l'obbligo dei versamenti contributivi all'Enasarco ?

Sul preponente che è, altresì, tenuto a trattenere e versare la quota a carico dell'agente.

L'obbligo di iscrizione all'Enasarco è previsto anche nei confronti degli agenti che operano in forma societaria ?

Si.

I singoli soci di società di capitali sono iscritti all'Enasarco ?

No, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, Regolamento Enasarco.

Quali sono le prestazioni erogate dall'Enasarco ?

La pensione di vecchiaia, d'invalidità o inabilità e la pensione ai superstiti.

In quali casi è riconosciuta all'agente una contribuzione assistenziale ?

La contribuzione assistenziale riguarda i preponenti che conferiscono un mandato ad agenti in forma di società di capitali.

Quali sono le sanzioni che gravano sul preponente in caso di omissioni ed evasioni contributive, per mancata iscrizione dell'agente all'Enasarco, per mancata comunicazione di cessazione, per omesso invio della distinta o per omessa comunicazione delle provvigioni ?

Ai sensi dell'art. 34 e seguenti del regolamento Enasarco, "I preponenti che non provvedano entro il termine stabilito ovvero provvedano in misura inferiore a quella dovuta al pagamento dei contributi di cui agli articoli 4 e 6 del regolamento stesso sono tenuti, nel caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero ovvero nel caso di mancata denuncia alla Fondazione di rapporti di agenzia o di provvigioni erogate, nel caso di accertamento effettuato dalla Fondazione stessa, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30% del contributo omesso. La sanzione non può essere superiore al 60% del contributo non corrisposto.

La sanzione civile di cui al comma precedente è ridotta mediante applicazione di un tasso pari al Tasso Ufficiale di Riferimento maggiorato di 8 punti quando il pagamento integrale dei contributi e della sanzione pervenga alla Fondazione entro 60 giorni dalla notifica del provvedimento. La sanzione non può essere superiore al 50% del contributo non corrisposto.

RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

CONTRATTO DI AGENZIA

TEMA	SENTENZA	MASSIMA GIURISPRUDENZIALE
Validità del contratto	Corte di Giustizia UE 30 – 4- 1998 n. C-215/97	La normativa nazionale che preveda che, per la validità di un contratto di agenzia sia necessaria l'iscrizione obbligatoria dell'agente di

		commercio in un apposito albo, non è conforme a quanto stabilito con la Direttiva n. 86/653/CEE, relativa agli "Agenti commerciali indipendenti".
Validità del contratto	Corte di Giustizia UE 6 – 3 - 2003, n. C 485/01	La direttiva 86/653/CEE del 18 dicembre 1986, relativa al coordinamento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti, deve essere interpretata nel senso che essa non osta ad una normativa nazionale la quale subordini all'iscrizione dell'agente commerciale in un albo (ruolo) previsto a tale scopo l'iscrizione dello stesso agente nel registro delle imprese, a condizione che la mancanza di quest'ultima iscrizione non pregiudichi la validità di un contratto di agenzia concluso dall'agente con il suo preponente o che le conseguenze della mancata iscrizione non ledano altrimenti la tutela

		che la detta direttiva accorda agli agenti commerciali nei rapporti con i loro preponenti.
Forma scritta	Cass. civ. Sez. lavoro, 28-01-2013, n. 1824	La forma del contratto di agenzia, essendo prevista da una fonte negoziale, deve ritenersi prescritta "ad probationem" con la conseguenza che, in mancanza di essa, è valida l'esecuzione volontaria del contratto, la conferma di esso e la sua ricognizione volontaria, come pure la possibilità di ricorrere alla confessione ed al giuramento, dovendosi escludere unicamente la possibilità della prova testimoniale (salvo che per dimostrare la perdita incolpevole del documento) e di quella per presunzioni. Ove, peraltro, risulti documentata per iscritto l'esistenza del contratto, è ammissibile il ricorso alla prova orale (o per prestazioni) al fine di dimostrare quale sia stata

		la comune intenzione della parte mediante un'interpretazione del contratto non limitata al senso strettamente letterale delle parole.
Procacciatore d'affari	Cass. civ. Sez. lavoro, 23-07-2012, n. 12776	Nel rapporto di agenzia - che si distingue dal rapporto di procacciatore d'affari, per la continuità e la stabilità dell'attività dell'agente che, non limitandosi a raccogliere episodicamente le ordinazioni dei clienti promuove stabilmente la conclusione di contratti per conto del preponente nell'ambito di una determinata sfera territoriale - le parti possono prevedere forme di compenso delle prestazioni dell'agente diverse dalla provvigione determinata in misura percentuale sull'importo degli affari conclusi, come ad esempio una somma fissa per ogni contratto concluso, od anche un

		<p>minimo forfettario; ne consegue che l'esiguità dei compensi percepiti dal lavoratore non esclude la configurabilità del rapporto di agenzia.</p>
Zona	<p>Cass. civ. Sez. lavoro, 04-09-2013, n. 20322</p>	<p>La configurabilità del contratto di agenzia non trova ostacolo nel fatto che l'atto di conferimento dell'incarico non abbia designato espressamente e formalmente la zona nella quale l'incarico deve essere espletato, ove tale indicazione sia evincibile dal riferimento all'ambito territoriale nel quale le parti incontestabilmente operano.</p>
Obblighi del preponente	<p>Cass. civ. Sez. lavoro, 29-09-2016, n. 19319</p>	<p>L'art. 1749 c.c., come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 65 del 1999, ha imposto al preponente lo specifico obbligo di mettere a disposizione dell'agente la documentazione e le informazioni necessarie all'espletamento dell'incarico e di</p>

		<p>consegnare, quanto meno ogni trimestre, un estratto conto, quanto più dettagliato, delle provvigioni dovute. L'agente è, dunque, titolare di un vero e proprio diritto all'accesso ai libri contabili in possesso del preponente che siano utili e necessari per la liquidazione delle provvigioni e per una gestione trasparente del rapporto secondo i principi di buona fede e correttezza. Ne deriva che la richiesta di esibizione documentale avanzata in giudizio dall'agente non può essere considerata generica ed inidonea a colmare un'eventuale lacuna probatoria, atteso che, trattandosi di documenti nell'esclusiva disponibilità del preponente ed indispensabili ai fini previsti dagli artt. 1748 e 1751 c.c., il preponente ha comunque l'obbligo, in ossequio al dovere di lealtà</p>
--	--	--

		<p>e buona fede, anche indipendentemente dall'ordine del giudice, di porli a disposizione dell'agente che deve, tuttavia, dedurre e dimostrare l'interesse ad agire, con circostanziato riferimento alle vicende rilevanti del rapporto e l'indicazione dei diritti, determinati o determinabili, al cui accertamento è finalizzata l'istanza.</p>
Esclusiva	Cass. civ. Sez. II, 20-11-2013, n. 26062	<p>L'agente, la cui esclusiva sia stata lesa dalla captazione dei clienti compiuta da agenti incaricati per una diversa zona dal medesimo preponente, ha il diritto al risarcimento dei danni contrattuali nei confronti di quest'ultimo ed extracontrattuali nei confronti degli agenti concorrenti, che si prescrive nei rispettivi termini ordinari, decennale e quinquennale, con decorrenza dai singoli</p>

		contratti conclusi in violazione dell'esclusiva.
Esclusiva	Cass. civ. Sez. lavoro, 03-03-2006, n. 4678	In tema di rapporto di agenzia, il divieto sancito all'agente dall'art. 1743 cod.civ., di trattare affari nella stessa zona e per lo stesso ramo per più imprese in concorrenza tra loro si applica anche alle situazioni sopravvenute ove, come nella specie, stante il consenso originario al duplice incarico nella presupposizione che la seconda impresa si limitasse alla distribuzione dei prodotti della prima, l'impresa copreponente muti il comportamento da collaborativo a concorrenziale sicché un'esecuzione in buona fede (art.1375 cod.civ.) del contratto di agenzia impone all'agente di cessare il comportamento divenuto concorrenziale

Provvigione	Cass. civ. Sez. lavoro, 17-05-2011, n. 10821	<p>La proposizione della domanda di pagamento delle provvigioni relative ad un rapporto di agenzia, riguardando un diritto il cui fatto costitutivo è rappresentato non dal rapporto predetto (che, di per sè, è solo il presupposto della nascita del credito azionato), ma dalla conclusione di affari tra preponente e clienti per il tramite dell'agente, esige che siano indicati, con elementi sufficienti a consentirne l'identificazione, i contratti che l'agente assume siano stati conclusi per suo tramite, non potendosi considerare assolto l'onere probatorio dalla mera produzione degli ordini raccolti.</p>
Potere di modifica unilaterale delle clausole contrattuali	Cass. civ. Sez. lavoro, 02-05-2000, n. 5467	<p>Nel contratto di agenzia, l'attribuzione al preponente del potere di modificare talune clausole, e in particolare quelle relative all'ambito</p>

		<p>territoriale e alla misura delle provvigioni, può trovare giustificazione nell'esigenza di meglio adeguare il rapporto alle esigenze delle parti, così come si sono modificate durante il decorso del tempo, ma, perchè non ne rimanga esclusa la forza vincolante del contratto nei confronti di una delle parti contraenti, è necessario che tale potere abbia dei limiti e in ogni caso sia esercitato dal titolare con l'osservanza dei principi di correttezza e buona fede</p>
<p>Indennità di cessazione del rapporto</p>	<p>Corte giustizia comunita' Europee Sez. I, 23-03-2006, n. 465</p>	<p>L'art. 19 della Direttiva del Consiglio n. 86/653/CEE, relativa al coordinamento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti, dev'essere interpretato nel senso che l'indennità di cessazione del rapporto che risulta dall'applicazione dell'art. 17, n. 2, di tale direttiva non può essere sostituita,</p>

		<p>in applicazione di un accordo collettivo, da un'indennità determinata secondo criteri diversi da quelli fissati da quest'ultima disposizione a meno che non sia provato che l'applicazione di tale accordo garantisca, in ogni caso, all'agente commerciale un'indennità pari o superiore a quella che risulterebbe dall'applicazione di detta disposizione. All'interno dell'ambito fissato dall'art. 17, n. 2, della direttiva, gli Stati membri godono di un potere discrezionale che essi sono liberi di esercitare, in particolare, con riferimento al criterio dell'equità.</p>
Indennità meritocratica	Cass. civ. Sez. lavoro, 14-01-2016, n. 486	<p>In tema di indennità per cessazione del rapporto di agenzia, a seguito della sentenza della CGUE, 23 marzo 2006, in causa C-465/04, interpretativa degli artt. 17 e 19 della direttiva 86/653, ai fini della</p>

		<p>quantificazione della stessa, nel regime precedente l'AEC del 26 febbraio 2002 che ha introdotto l'"indennità meritocratica", ove l'agente provi di aver procurato nuovi clienti al preponente o di aver sviluppato gli affari con i clienti esistenti (ed il preponente riceva ancora vantaggi derivanti dagli affari con tali clienti) ai sensi dell'art. 1751, comma 1, c.c., è necessario verificare - non secondo una valutazione complessiva "ex ante" dell'operato dell'agente, ma secondo un esame dei dati concreti "ex post" - se, fermi i limiti posti dall'art. 1751, comma 3, c.c., l'indennità determinata secondo l'accordo collettivo per gli agenti di commercio, tenuto conto di tutte le circostanze del caso e, in particolare, delle provvigioni che l'agente perde, sia equa e</p>
--	--	---

		compensativa del particolare merito dimostrato, dovendosi, in difetto, riconoscere la differenza necessaria per ricondurla ad equità.
Indennità di cessazione del rapporto e risarcimento del danno	Cass. civ. Sez. lavoro, 30-07-2013, n. 18264	L'art. 1751 cod. civ. fa derivare, dalla cessazione del rapporto di agenzia, due diverse conseguenze economiche: quella connessa alla semplice cessazione del rapporto (da considerare in sé fatto lecito), che dà diritto all'indennità prevista nel primo comma, e quella, prevista dal quarto comma, relativa al risarcimento dei danni ulteriori da fatto illecito contrattuale o extracontrattuale; tali distinte ipotesi possono cumularsi, ove nella condotta del preponente sussistano i requisiti soggettivi ed oggettivi di detto illecito
Recesso per giusta causa	Cass. civ. Sez. lavoro, 30-10-2015, n. 22285	Nel contratto di agenzia, il recesso per giusta causa implica una valutazione

		della gravità della condotta correlata alla maggiore intensità del carattere fiduciario del rapporto, tanto da giustificare una divaricazione dal giudizio dato in sede disciplinare.
Preavviso	Cass. civ. Sez. lavoro, 25-05-2012, n. 8295	In base al principio di ultrattività del rapporto durante il periodo di preavviso, il contratto di agenzia a tempo indeterminato non cessa nel momento in cui uno dei contraenti recede dal contratto, ma solo quando scade il termine di preavviso, sancito nell'interesse e a tutela della parte non recedente. Ne consegue che il recesso dell'agente, intervenuto durante il periodo di preavviso conseguente all'atto di recesso del preponente, integra una rinuncia al preavviso e l'anticipazione dell'estinzione del rapporto, che resta pur sempre imputabile alla

		volontà del preponente, su cui permane l'obbligo di corrispondere l'indennità di cessazione ex art. 1751 cod. civ.
--	--	--

FORMULE (A CURA DELL'AVV. SABELLICO)

CONTRATTO DI AGENZIA CON AGENTE MONOMANDATARIO

La società con sede in - Via - (di seguito anche la "Preponente"), in persona del legale rappresentante Sig. conferisce al Sig. (di seguito anche l'"Agente", domiciliato in iscritto al ruolo agenti e rappresentanti della città di con il numero mandato di agenzia senza rappresentanza per la vendita di prodotti/servizi di seguito meglio specificati.

L'incarico è conferito alle seguenti condizioni:

1 – Zona.

La zona affidata all'Agente è quella di cui all'allegato A per i clienti nominativi, ad oggi già esistenti, ivi indicati e con l'aggiunta di quelli che verranno in futuro acquisiti dall'Agente.

L'Agente dovrà attivarsi per la promozione degli affari in piena autonomia, non rilevando per la Preponente le caratteristiche organizzative dell'attività svolta ma solo il conseguimento dei risultati di cui al presente incarico, purché ottenuto nel rispetto dei principi contrattuali di correttezza, buona fede e con l'uso della dovuta professionalità.

2 –Elenco prodotti

Sono compresi nel mandato tutti i prodotti trattati dalla Preponente, indicati nel allegato B 'listino prodotti'.

La Preponente potrà ad ogni modo modificare, in ogni tempo, la gamma dei prodotti per cui al presente incarico, nel rispetto della normativa di legge di riferimento.

3 – Clausola di non esclusiva

A parziale deroga dell'art. 1743 cod. civ., la Preponente ha facoltà di avvalersi, nella medesima zona qui affidata, di più agenti contemporaneamente.

Per tutta la durata del rapporto è vietato all'agente di trattare direttamente o per interposta persona e/o Ente, ed a qualsiasi titolo, affari per imprese che svolgano attività in concorrenza con quella della Preponente.

L'Agente adempirà all'incarico oggetto del presente contratto in qualità di monomandatario. È fatto dunque divieto all'Agente di assumere qualsivoglia altro incarico di agenzia e/o subagenzia, con o senza rappresentanza, da qualsivoglia altra società o soggetto, e di svolgere altre attività di lavoro autonomo o subordinato a favore di altri Enti e/o soggetti anche non operanti in concorrenza con la Preponente.

La Preponente si riserva la libertà di vendere ai clienti elencati nell'allegato C 'Clienti Direzionali', senza l'obbligo di corrispondere alcuna provvigione all'Agente.

4- Raggiungimento dei risultati

L'Agente si impegna a concludere un giro di affari che verrà stabilito all'inizio di ogni anno e che gli sarà tempestivamente comunicato.

5 – Ordini di acquisto.

Le proposte d'acquisto dovranno pervenire redatti negli appositi moduli d'ordine consegnati all'Agente e verranno evase previa verifica della Preponente con riserva di rifiutare gli ordini che la Preponente dovesse, a suo insindacabile giudizio, non conveniente l'affare.

È inoltre facoltà della Preponente di evadere le proposte, anche parzialmente, in relazione alle disponibilità dei prodotti.

6 – Istruzioni.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1746 c.c. è fatto obbligo all'Agente di attenersi alle istruzioni impartite dalla Preponente.

L'Agente dovrà:

- a) visitare periodicamente la clientela per la promozione dei prodotti/servizi oggetto di incarico;
- b) trasmettere con tempestività le proposte di acquisto corredate delle informazioni utili alla valutazione della situazione economica e finanziaria dei clienti;
- c) collaborare con la Preponente nella corretta esecuzione delle politiche commerciali, nonché nell'esecuzione dei programmi connessi a campagne promozionali;
- d) attenersi nello svolgimento della propria attività al listino prezzi contenuto nell'allegato n. B.

7 – Calcolo della provvigione

Su tutti gli affari regolarmente andati a buon fine e comunque conclusi per effetto dell'intervento dell'Agente nell'intera zona indicata nell'allegato A, viene riconosciuta all'Agente una provvigione di seguito elencata:.....

L'Agente non avrà diritto ad alcuna provvigione sugli affari comunque conclusi con i Clienti Direzionali residenti nella zona a lui affidata e sugli affari conclusi per effetto dell'intervento di altri agenti che la Preponente dovesse eventualmente incaricare o comunque presenti nella medesima zona.

8 – Liquidazione

La Preponente si impegna alla liquidazione delle provvigioni entro i 30 giorni successivi alla fine di ciascun trimestre, previo invio dell'estratto conto con contenente l'indicazione degli affari andati a buon fine nel trimestre di riferimento.

L'Agente provvederà a fatturare alla Preponente l'importo risultante dall'estratto conto predetto; le fatture così emesse dall'Agente saranno pagate al netto delle ritenute fiscali e previdenziali previste per legge.

9 – Trattative individuali.

È consentito eccezionalmente alle Parti di concordare di volta in volta, per singoli affari, di particolare natura ed importo, una responsabilità a carico dell'Agente, in misura non superiore a quella della provvigione dovuta se l'affare vada a buon fine. Resta inteso tra le Parti che di volta

in volta verrà, per tale occasione, concordato per l'agente uno specifico corrispettivo, in aggiunta alla provvigione comunque dovuta in forza del presente contratto.

10 –Campionario.

La Preponente si impegna a consegnare all'Agente i campioni, i depliant pubblicitari e le descrizioni di tutti i prodotti oggetto di mandato, il listino dei prezzi e i vari aggiornamenti ove comprese campagne promozionale, nonché tutto il materiale necessario all'agente per l'attività di promozione delle vendite.

I campioni degli articoli trattati e tutti i materiali affidati all'agente restano di proprietà della Preponente. L'Agente si impegna a garantirne la buona conservazione e l'uso idoneo per cui vengono concessi in comodato.

Alla cessazione dell'incarico il materiale ricevuto in consegna dovrà essere immediatamente restituito alla Preponente.

11 - Durata del contratto

Il presente contratto è a tempo indeterminato e decorre dalla data di sottoscrizione apposta.

Ciascuna delle Parti potrà recedere dal presente contratto nel rispetto dei termini di preavviso previsti dall'AEC applicato.

Per il recesso si rimanda a quanto previsto nella normativa di riferimento applicabile.

12 - Risoluzione.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1456 C.C. comporteranno la risoluzione di diritto del rapporto:

- a) la violazione dell'obbligo di esclusiva gravante sull'Agente;
- b) il mancato raggiungimento dell'obiettivo minimo di cui all'art. 4 e che verrà annualmente comunicato all'Agente.

L'AGENTE

LA SOCIETÀ PREPONENTE

L'Agente dichiara di aver attentamente letto gli artt. 3, 4, 5, 7, 9, 12 e gli allegati A,B e C nel rispetto e per gli effetti di cui agli artt. 1341 e 1342 cod. civ.

L'AGENTE

ALLEGATO A)

Zona affidata all'agente:

Elenco nominativo dei clienti affidati già presenti nella zona:

Firma dell'agente per accettazione

ALLEGATO B)

SIG.

Vi rimettiamo elenco dettagliato di tutti i prodotti trattati dalla alla data odierna (con listino dei prezzi in vigore).

Firma dell'agente per accettazione

ALLEGATO C)

SIG.

Elenco nominativo dei clienti direzionali operanti nella zona affidata all'agente:

.....

Firma dell'agente per accettazione

CONTRATTO DI AGENZIA CON AGENTE PLURIMANDATARIO

La società con sede in - Via - (di seguito anche la "la Preponente"), in persona del legale rappresentante Sig. - conferisce a al Sig./Ente (di seguito anche l'"Agente"), con sede in iscritto al ruolo agenti e rappresentanti della città di con il numero mandato di agenzia senza rappresentanza per la vendita dei prodotti/servizi oggetto del suo commercio.

Il mandato viene conferito alle seguenti condizioni:

1 - Zona

La zona affidata all'Agente è quella di cui all'allegato A per i clienti nominativi, ad oggi già esistenti, ivi indicati e con l'aggiunta di quelli che verranno in futuro acquisiti dall'Agente.

Nella zona affidata l'Agente dovrà attivarsi per la promozione degli affari in piena autonomia, non rilevando per la Preponente le caratteristiche organizzative dell'attività svolta ma solo il conseguimento dei fini di cui al presente incarico, purché ottenuto nel rispetto della massima correttezza e con l'uso della dovuta professionalità.

2 – Elenco prodotti.

Sono compresi nel mandato tutti i prodotti trattati dalla Preponente, indicati nel listino contenuto allegato B.

È tuttavia riservata alla Preponente la facoltà di modificare, in ogni tempo, la gamma di articoli commercializzati, sempre nel rispetto dei termini stabiliti dall'Accordo Economico Collettivo applicabile.

3- Divieto di non concorrenza.

A parziale deroga dell'art. 1743 cod. civ. è riconosciuta alla Preponente la facoltà di avvalersi, nella medesima zona qui affidata, di più Agenti contemporaneamente.

Per tutta la durata del rapporto è vietato all'Agente di trattare direttamente o per interposta persona affari per ditte e/o Enti che svolgano attività in concorrenza con quella della Preponente, mentre è consentito assumere incarichi di vendita di prodotti diversi e non in concorrenza con quelli oggetto del presente mandato.

La Preponente si riserva la libertà di vendita nei confronti dei clienti elencati nell'allegato n. C (Clienti Direzionali), senza l'obbligo di corresponsione di alcuna provvigione all'Agente.

4 –Fatturato minimo

L'Agente si impegna a concludere un minimo di affari che verrà stabilito all'inizio di ogni anno e che gli sarà comunque comunicato tempestivamente.

5 – Ordini di acquisto

Le proposte d'acquisto dovranno essere compilate sugli appositi moduli d'ordine e saranno raccolte con riserva di approvazione da parte della Preponente, a suo esclusivo ed insindacabile giudizio.

È inoltre facoltà della Preponente di evadere le proposte, anche parzialmente, in relazione alle disponibilità dei prodotti ordinati.

6 - Istruzioni

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1746 c.c. è fatto obbligo all'agente di attenersi alle istruzioni impartite dalla Preponente. In particolare l'Agente dovrà:

- a) visitare periodicamente la clientela;
- b) trasmettere con tempestività le proposte di acquisto unitamente a tutte le informazioni utili alla valutazione della situazione economica e finanziaria dei clienti;
- c) collaborare con la Preponente nella corretta esecuzione delle politiche commerciali, nonché nell'esecuzione dei programmi relativi a campagne promozionali;
- f) attenersi nello svolgimento della propria attività al listino prezzi contenuto nell'allegato B.

7 – Calcolo provvigione

Su tutti gli affari regolarmente andati a buon fine e comunque conclusi per effetto dell'intervento dell'Agente nell'intera zona indicata nell'allegato A, viene riconosciuta all'agente una provvigione pari a:

L'Agente non avrà diritto ad alcuna provvigione sugli affari comunque conclusi con i Clienti Direzionali residenti nella zona a lui affidata e sugli affari conclusi per effetto dell'intervento di altri agenti che la Preponente dovesse eventualmente incaricare o comunque presenti nella medesima zona.

8 – Liquidazione provvigione

La Preponente si impegna alla liquidazione delle provvigioni entro i 30 giorni successivi alla fine di ciascun trimestre, previo invio dell'estratto conto contenente l'indicazione degli affari andati a buon fine nel trimestre di riferimento.

L'Agente provvederà a fatturare alla Preponente l'importo risultante dall'estratto conto predetto.

9 – Trattative di significativa importanza

È consentito eccezionalmente alle Parti di concordare di volta in volta, per singoli affari, individualmente determinati, di particolare natura ed importo, una responsabilità a carico dell'Agente, in misura non superiore a quella della provvigione dovuta se l'affare fosse andato a buon fine.

Resta inteso tra le parti che di volta in volta verrà inoltre concordato per l'agente un apposito corrispettivo, in aggiunta alla provvigione comunque dovuta in forza del presente contratto.

10 – Campionario e documentazione.

La Preponente si impegna a consegnare all'Agente i campioni, i depliant pubblicitari e le descrizioni di tutti i prodotti oggetto del mandato, il listino prezzi tempo per tempo aggiornati, nonché tutto il materiale necessario all'Agente per espletare il mandato conferito.

I campioni degli articoli trattati e tutti i materiali affidati all'Agente restano in esclusiva proprietà della Preponente e l'Agente si impegna a trattarla con la diligenza del buon padre di famiglia.

Alla cessazione del mandato il materiale ricevuto in consegna dovrà essere immediatamente restituito alla Preponente.

11 – Durata del contratto

Il presente contratto è a tempo indeterminato e decorre dalla data apposta al presente contratto.

Ciascuna delle parti potrà recedere dal presente contratto nel rispetto dei termini di preavviso previsti dall'AEC applicato.

12 – Risoluzione del contratto

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1456 cod. civ. comporteranno la risoluzione di diritto del rapporto:

a) la violazione dell'obbligo di esclusiva gravante sull'Agente;

b) il mancato raggiungimento dell'obiettivo minimo di fatturato di cui all'art. 4 e che verrà annualmente comunicato all'Agente.

13 – Disposizioni di legge

Per quanto non previsto nel presente contratto, si applicheranno le disposizioni contenute negli artt. 1742e segg. del Codice civile.

L'AGENTE

LA SOCIETÀ PREPONENTE

L'Agente dichiara di aver attentamente letto gli articoli 3, 4, 5, 7, 9, 12 e gli allegati A, B e C - che approva espressamente in ogni loro contenuto, anche ai sensi e per gli effetti di cui agli art. 1341 e 1342 C.C.

L'AGENTE

ALLEGATO A)

Zona affidata all'agente:

Elenco nominativo dei clienti affidati già presenti nella zona:

Firma dell'agente per accettazione

ALLEGATO B)

SIG.

Vi rimettiamo elenco dettagliato di tutti i prodotti trattati dalla alla data odierna (con listino prezzi in vigore).

Firma dell'agente per accettazione

ALLEGATO C)

SIG.

Elenco nominativo dei clienti direzionali operanti nella zona affidata all'agente:

.....

Firma dell'agente per accettazione

CONTRATTO DI AGENZIA INTERNAZIONALE

Esiste una Direttiva comune a livello europeo?

Sì, la Direttiva 86/653/CE, che applica un sistema giuridico franco-tedesco arricchito di aggiustamenti ed integrazioni.

L'Italia ha dato attuazione alla direttiva in due fasi: la prima con il decreto legislativo n. 303 del 10 settembre 1991, modificativo di parte del codice civile nella disciplina del contratto di agenzia, la seconda con il decreto legislativo n. 65 del 15 febbraio 1999 n. 65.

Possiamo oggi sostenere che il diritto europeo in materia di agenzia è un diritto uniforme e armonioso come voluto?

Sicuramente no.

E le ragioni di questa risposta sono rinvenibili nello stesso contenuto della Direttiva in questione che su molteplici aspetti ha dettato possibili soluzioni alternative lasciando liberi gli stati membri di adottare le soluzioni più ottimali e adeguate per il proprio ordinamento.

Dove troviamo le differenze meno incisive?

Le differenze meno incisive le troviamo nella definizione di contratto di agenzia e/o di agente commerciale, ed ancora nella necessità di qualifica di imprenditore o meno, nella forma del contratto, nella previsione degli obblighi che l'agente deve perseguire anche dopo la cessazione del contratto (non concorrenza).

E le differenze più importanti?

Senz'altro in materia di indennità di fine rapporto.

Quale è la nozione di agente secondo la Direttiva?

La nozione di agente viene regolata dall'art. 1 che pare applicabile solo ed esclusivamente a chi è incaricato della vendita di merci e non di servizi. La Corte di Giustizia in ogni caso non ha mai avuto occasione di rilevare questa mancata esclusione.

Quali sono i requisiti di forma?

Circa i requisiti di forma l'art. 13 prevede solamente il diritto di ciascuna parte di ottenere dall'altra un documento scritto che riproduca il contenuto degli accordi, dando per scontato che il contratto di agenzia possa essere concluso in qualsiasi forma, dunque anche verbalmente.

Esiste un concetto di zona?

No, la direttiva non fornisce alcuna definizione di zona agenziale, il legislatore non prende dunque posizione chiara a riguardo.

Sono normati gli obblighi di esclusiva e non concorrenza?

Il legislatore comunitario ha scelto altresì di non normare due obblighi, esclusiva e non concorrenza, molto frequenti nella prassi commerciale.

D'altra parte gli stessi ordinamenti interni nazionali spesso non prendono posizione su questi due elementi lasciando le parti libere di regolarsi al meglio.

Vi sono riferimenti al potere di rappresentanza, incassi, indennità di maneggio denaro e star del credere?

Nessun riferimento è possibile trovare nella direttiva riguardo il potere di rappresentanza, gli incassi e la relativa indennità di maneggio denaro e riguardo lo star del credere.

Vi sono norme inderogabili?

Sì, l'art. 4 che ha carattere inderogabile specifica le due obbligazioni che il preponente deve adempiere nei confronti dell'agente per comportarsi secondo buona fede: il preponente deve fornire tutta la documentazione relativa alle merci da vendere e deve informare l'agente se il volume di vendite effettuate dallo stesso non è sufficiente.

Cosa è stabilito sulla quantificazioni delle provvigioni?

Per quanto riguarda la remunerazione la Direttiva dedica un intero capitolo, il terzo, al concetto.

La provvigione matura nel momento (in realtà un lasso di tempo nel quale fare scorrere il diritto alla provvigione) in cui si verifica una delle seguenti circostanza: quando il preponente ha eseguito l'affare o avrebbe dovuto farlo (consegna della merce) o quando il cliente ha eseguito il contratto o avrebbe dovuto farlo (pagamento della merce).

L'art. 6 della direttiva prevede che qualora l'agente non venga retribuito su base provvisoria, lo stesso abbia diritto ad una retribuzione conforme agli usi del luogo ove esercita la sua attività.

E sull'indennità di fine rapporto?

Il testo lascia agli stati membri il compito di scegliere tra due modelli alternativi: quello francese (art. 3 del décret 23 dicembre 1958 sull'agenzia commerciale oggi abrogato) e quello tedesco (§ 89b HGB).

Quale che sia il modello applicabile l'art. 18 della direttiva stabilisce chiaramente i casi in cui le indennità non sono dovute.

Sulla durata del contratto?

Per quanto riguarda invece la durata e la modalità di cessazione del contratto, la direttiva prevede che quando il contratto è a tempo indeterminato ciascuna delle parti dovrà recedere dando preavviso all'altra parte (art. 15).

Tale preavviso dovrà essere di un mese per il primo anno di rapporto, di due mesi per il secondo anno, tre mesi per il terzo e così via fino a sei mesi per il sesto anno e per gli anni successivi.

La Direttiva regola il patto di non concorrenza?

L'art. 20 della direttiva regola unicamente il patto di non concorrenza post-contrattuale.

Tale patto in Italia può essere modificabile solo in senso più favorevole all'agente.

LETTERA DI INCARICO PER PROCACCIATORE DI AFFARI

Egregio Signore

.....

Via

Luogo, data

Oggetto: incarico per il procacciamento d'affari.

In relazione alle intese intercorse, Le confermiamo l'intenzione della nostra Società di affidarLe l'incarico di procacciatore d'affari, con effetto dal, alle condizioni di cui alla presente lettera di incarico.

Ella è autorizzata - laddove se ne presentasse l'opportunità e senza alcun vincolo di stabilità e/o continuità - a contattare potenziale clientela, esclusivamente nell'area di cui all'allegato A, e a svolgere attività di procacciamento d'affari relativamente ai prodotti commercializzati dalla nostra Società di cui all'allegato B, al prezzo ed alle condizioni nello stesso specificate.

Resta fermo il nostro diritto di promuovere direttamente, o tramite agenti, la vendita dei nostri prodotti nell'area sopra indicata.

Ella è tenuta a svolgere la Sua eventuale attività oggetto del presente incarico al meglio delle proprie capacità e con una diligenza e professionalità adeguate alla natura ed ai contenuti dell'incarico medesimo, tenendo conto del nostro core business e del codice etico da noi osservato e che per il quale le se consegna copia.

Per gli affari da Lei procurati e che sfoceranno in contratti di vendita da Lei procurati che siano effettivamente andati a buon fine, e dunque sul fatturato effettivamente incassato dalla nostra Società in relazione all'attività di promozione svolta per effetto del Suo intervento nell'area assegnataLe, Le verrà riconosciuta una provvigione nella misura di cui all'allegato C, calcolata secondo le modalità ivi stabilite.

Il calcolo del compenso verrà effettuato (ad es. mensilmente) entro i (ad es. 10) giorni seguenti.

Le invieremo il calcolo del compenso liquidato e l'estratto conto, che si intenderà definitivamente approvato con l'invio, da parte Sua, della relativa fattura o qualora Ella non muova contestazione entro i 30 (trenta) giorni successivi al ricevimento del suddetto estratto conto.

Il presente incarico potrà cessare in ogni momento, con un preavviso di (ad es. 30) giorni, con comunicazione scritta inviata per raccomandata a/r, senza che ciò possa comportare alcun indennizzo o compenso di sorta a favore di alcuna delle Parti.

Voglia restituirci copia della presente, da Lei debitamente datata e sottoscritta, in segno di accettazione.

La Società

.....

Per accettazione

(data e firma del procuratore)

Allegati

Allegato A: Zona

Allegato B: Prodotti

Allegato C: Provvigioni

.....

PATTO DI NON CONCORRENZA POST CONTRATTUALE (art. A.E.C.)

La Preponente _____ e l'Agente _____, ad integrazione ed ulteriore specificazione di quanto espresso al punto 6) del contratto di agenzia sottoscritto fra le parti e decorrente dal _____, che si intende integralmente richiamato, concordano l'applicazione di un patto di non concorrenza successivamente alla cessazione del contratto.

L'Agente _____ si impegna, per la durata massima di 6 mesi dalla cessazione del mandato, non rilevando, ai fini del presente patto, la causa e da chi l'iniziativa sia presa, e limitatamente al territorio (x) alla clientela (y) ed al genere (di beni o servizi) oggetto del sopra richiamato contratto di agenzia, ad astenersi da attività che possano essere considerate in concorrenza con quelle della Preponente.

In particolare, l'Agente si impegna, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) a non svolgere attività, a qualsiasi titolo, anche consulenziale, a favore di società e/o Enti italiani o stranieri che operino nel settore _____ (Inserire la limitazione di zona, clientela e/o bene e servizi per i quali era stato concluso il contratto di agenzia), utilizzando il know-how della Preponente e l'organizzazione amministrativa e di vendita, di cui è venuto a conoscenza durante il rapporto di agenzia;
- b) a non costituire e/o partecipare, direttamente o per interposta persona, a società, o aziende, anche a struttura individuale, che svolgano la suddetta attività;
- c) a non prestare, direttamente o per interposta persona, la propria opera - anche di semplice consulenza - in attività interferenti con quelle della Preponente e/o a beneficio di concorrenti dello stesso;
- d) a non istituire, in proprio o per altri, con attuali dipendenti della Preponente rapporti contrattuali diretti o indiretti.

L'accettazione del patto di non concorrenza comporta, in occasione della cessazione del rapporto, la corresponsione all'Agente di una indennità di natura non provvigionale, commisurata alla media delle provvigioni percepite dall'Agente e rapportata al periodo di durata del patto di non concorrenza, secondo il meccanismo di calcolo e nell'ammontare previsto dall'AEC applicato.

In caso di inadempimento, in qualunque momento, all'impegno di non concorrenza, l'Agente sarà tenuto sia alla restituzione degli importi a tale titolo percepiti sia al pagamento, a titolo di penale, di un importo pari al 30% dell'indennità stessa, fermo restando in ogni caso il diritto della Preponente di pretendere il risarcimento dell'ulteriore maggior danno sofferto.

Il presente patto potrà, trattandosi di contratto, essere sciolto con il consenso di ambedue le Parti.

In virtù della specifica finalità del patto stesso, ossia la tutela degli interessi economici della Preponente, concordano, altresì, che il recesso possa avvenire su iniziativa unilaterale di quest'ultima, ma che tale facoltà debba essere da essa esercitata prima della cessazione del rapporto di agenzia.

Per quanto non espressamente previsto nel presente patto, le Parti rimandano alle disposizioni della Legislazione Italiana in materia e al vigente AEC, e sue successive modifiche o variazioni.

Letto, approvato e sottoscritto.

Li, _____

Firme espresse per il patto di non concorrenza:

LAVORO AGILE

INTRODUZIONE (A CURA DEL PROF. ALBERTO LEVI)

Il lavoro agile rappresenta per le imprese un interessante strumento di flessibilità, introdotto di recente nel nostro ordinamento dalla legge n. 81 del 2017 (il cosiddetto Jobs Act del lavoro autonomo).

Non si tratta di una nuova tipologia contrattuale, ma di una mera modalità di esecuzione della prestazione, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato (art. 18, comma 1, primo periodo).

In particolare, il lavoratore agile presta la propria attività senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici.

Due, dunque, sono gli elementi fondamentali che connotano l'istituto: il primo, di natura temporale, relativo al "quando" si lavora; il secondo, di ordine topografico, inerente al "dove" si lavora.

Quanto al primo aspetto, il lavoratore agile presta la propria attività "senza precisi vincoli di orario". L'unico vincolo che viene fissato a questo riguardo è il divieto di oltrepassare i limiti relativi alla durata massima dell'orario giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, comma 1, secondo periodo).

Quanto al secondo elemento, invece, come si è avuto modo di anticipare, il lavoratore agile presta la propria attività senza precisi vincoli inerenti al luogo di lavoro, pur specificandosi che

l'attività lavorativa deve necessariamente essere resa "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno", sebbene "senza una postazione fissa" (art. 18, comma 1, secondo periodo).

Questo profilo della necessaria alternanza tra lavoro prestato all'esterno e lavoro all'interno rappresenta senz'altro il tratto tipico della fattispecie, consentendo, tra l'altro, una chiara distinzione con il telelavoro, il quale – a differenza del lavoro agile - può essere svolto tutto all'esterno dell'azienda.

Come è ben comprensibile, flessibilizzare i tempi ed il luogo di lavoro significa andare direttamente al cuore del concetto di subordinazione, determinandone un'inevitabile processo di destrutturazione. D'altra parte, ciò è specularmente controprovato dalla disciplina delle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che, non a caso, traggono la propria specificità regolativa proprio dalla vincolatività imposta dal committente, appunto, sui tempi e sui luoghi di esecuzione della prestazione.

La legge stabilisce che per attivare la modalità di lavoro agile è necessario un accordo tra le parti individuali, avente forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova, accordo al quale è rimessa la disciplina della prestazione svolta all'esterno dell'azienda (art. 19, comma 1, della legge n. 81).

Tale patto può determinare la quantità di attività all'esterno e di attività all'interno.

Il luogo esterno rispetto ai locali aziendali può coincidere con il domicilio del lavoratore agile, ma non è detto. Infatti, tra le finalità dell'istituto, vi è, per espressa previsione del legislatore, il fatto di "agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" e questo fa pensare senz'altro alla comodità per il lavoratore agile di prestare la propria attività da casa.

E' fuori di ogni dubbio, tuttavia, che il datore di lavoro possa concordare con il prestatore agile un luogo di lavoro esterno diverso, non coincidente con il domicilio del lavoratore medesimo. La sede esterna potrebbe essere, per esempio, un cliente del datore di lavoro, oppure un qualsiasi luogo nel quale l'imprenditore potrebbe avere interesse a far lavorare il proprio dipendente. Del

resto, l'art. 18 della legge n. 81 prevede, tra le finalità del lavoro agile, anche lo scopo di "incrementare la competitività" aziendale. Di conseguenza, a volte la determinazione del luogo di lavoro agile all'esterno dell'impresa potrà essere esclusivamente conveniente per il lavoratore, altre volte per il datore, altre volte ancora ad entrambi.

E' molto importante sottolineare la duplicità delle finalità per le quali è stata giuridificata la figura del lavoro agile, in quanto il riferimento all'incremento della competitività dell'impresa consente di valorizzare appieno, in termini bilaterali, la versatilità dell'istituto.

Un cenno specifico, pur in una logica introduttiva, va fatto con riguardo alla regolazione dei poteri datoriali. Si tratta di un ulteriore angolo visuale che conferma quella destrutturazione del concetto di subordinazione di cui si diceva sopra. In particolare, nel caso del lavoro agile, i tre poteri datoriali perdono la propria natura unilaterale e il prestatore di trova a poter codeterminare con la controparte le modalità di esercizio dei poteri medesimi, tanto che una parte della dottrina lavoristica ha parlato di "subordinazione parzialmente condivisa". La sede di tale codeterminazione è, ovviamente, l'accordo individuale con cui il datore ed il lavoratore pattuiscono il lavoro agile e, contestualmente, definiscono insieme le modalità di esercizio del potere direttivo, del potere di controllo e del potere disciplinare (art. 19, comma 1, e art. 21).

Infine, un'ultima considerazione conclusiva riguarda la tutela della sicurezza. La disciplina fornita dal legislatore è estremamente scarna. A questo riguardo, i commentatori hanno unanimemente rilevato come la legge non abbia riconosciuto un espresso "diritto alla disconnessione", ma si sia limitata a contenere un riferimento generico ed indiretto alla "tecnica protettiva" attraverso cui conseguire l'obiettivo di una tutela adeguata del lavoratore agile, rimettendo all'accordo individuale tra datore e lavoratore la specifica regolamentazione.

Come è dato vedere, peraltro, è verosimile immaginare che proprio questo della disconnessione sarà uno dei temi su cui maggiormente si giocherà, in futuro, la partita della tutela della salute. E' vero, infatti, che l'uso delle strumentazioni tecnologiche, per espressa disposizione del legislatore, nel lavoro agile è solo eventuale. Ma è altrettanto vero che nell'impresa 4.0, la tecnologia digitale consente di disaggregare la contestualità fisica del "dove" e del "quando" si

lavora, circostanza che, per le ragioni che si sono dette sopra, si attaglia perfettamente ai connotati del lavoro agile.

DISCIPLINA GENERALE

Qual è la normativa che disciplina il lavoro autonomo e il lavoro agile ?

La legge 22 maggio 2017, n. 81, entrata in vigore il 14 giugno 2017, (pubblicata in GU, serie generale, n. 135 del 13 giugno 2017).

Quali istituti contrattuali disciplina la Legge 81/2017 ?

La normativa in esame disciplina:

- al capo I, il lavoro autonomo - nuovo “Statuto del lavoro autonomo” ;
- al capo II il lavoro agile, c.d. smart working.

Sono esclusi del presente capo gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile rientrano nell'ambito di applicazione della Legge 81/2017 ?

Sì, sono stati espressamente esclusi.

Il lavoro agile costituisce un nuovo istituto contrattuale ?

No, si tratta di una nuova forma di svolgimento dell'attività lavorativa in regime di lavoro subordinato.

Qual è la definizione di lavoro agile ?

Ai sensi del comma 1 dell'art. 18 della Legge in esame, il lavoro agile si concretizza in un accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Le modalità di esecuzione del lavoro possono essere fissate unilateralmente dal datore di lavoro ?

No, conditio sine qua non per la legittimità dell'istituto contrattuale in esame è il raggiungimento di un accordo tra le parti.

L'accordo tra le parti relativo alla modalità di lavoro agile presuppone la forma scritta ?

Sì, è necessaria la forma scritta ad substantiam ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

L'accordo può essere a termine o solo a tempo indeterminato ?

Sia a termine che a tempo indeterminato.

L'esecuzione della prestazione lavorativa in regime di lavoro flessibile dove deve essere disciplinata ?

Direttamente nell'Accordo tra le parti, all'interno del quale devono essere disciplinate anche le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro.

L'accordo in esame, comprese le sue eventuali modifiche apportate nel corso del rapporto devono essere comunicate al Centro per l'Impiego ?

Sì, nei termini di cui all'art. 23, comma 1, della L. 81/17.

Qual è il termine entro il quale deve essere effettuata la suddetta comunicazione ?

Entro il giorno precedente l'inizio della prestazione. Tale termine trova applicazione anche nelle ipotesi di recesso dall'accordo di lavoro agile.

Con quale modalità ?

Telematica.

E' prevista una sanzione amministrativa in caso di omissione o ritardo della comunicazione in esame ?

Sì, una sanzione amministrativa compresa tra 100 e 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Dove deve essere svolta la prestazione lavorativa ?

L'attività lavorativa non può essere svolta in una sede fissa ma necessariamente in alternanza tra i locali aziendali e quelli extra-aziendali.

Chi provvede a fornire al lavoratore gli strumenti di lavoro ?

Nell'accordo dovrà essere indicato su chi grava l'obbligo di fornire gli strumenti di lavoro. La normativa in esame prevede che possano essere forniti direttamente dal datore di lavoro oppure che sia il lavoratore ad utilizzare il proprio device personale (BYOD).

Nello svolgimento della prestazione lavorativa resa dal lavoratore in esecuzione dell'istituto contrattuale in esame non essendo soggetta a precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, non sono garantiti di tempi di riposo al lavoratore ?

Il comma 1, dell'art. 19 prevede espressamente che: " l'accordo tra le parti individua i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

La ratio della norma è quella di evitare che l'assenza di vincoli di orario si possa trasformare in un'attività lavorativa continuativa per tutto l'arco della giornata.

Sulla base di queste premesse possiamo individuare, alternativamente, due diverse strade che posso essere seguite nella redazione dell'accordo:

- prevedere il rispetto dell'intervallo temporale delle 11 ore tra una giornata lavorativa e l'altra;
- concordare una fascia oraria di massima all'interno della quale prevedere lo svolgimento della prestazione lavorativa (ad esempio tra le 8 e le 20 o tra le 9 e le 21).

Quali sono le principali differenze tra il lavoro agile e il telelavoro ?

Le differenze tra gli istituti contrattuali in esame possono essere così sintetizzate:

- **Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa:** con il telelavoro si realizza un trasferimento totale o in modo parziale, dell'attività lavorativa dalla struttura aziendali all'abitazione del dipendente telelavoratore. Nel lavoro agile, viceversa, la prestazione lavorativa è svolta, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
- **Tempi di lavoro:** nel lavoro agile l'accordo tra le parti deve disciplinare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sia all'interno che all'esterno dell'azienda, nonché i tempi di svolgimento della prestazione, le pause e le modalità le misure tecniche disconnessione del lavoratore dalle attrezzature tecnologiche di lavoro. Per contro il telelavoratore è responsabile dell'organizzazione del proprio tempo di lavoro, che deve

essere svolto godendo di condizioni e di un trattamento normativo equivalente a quello dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Qual è il trattamento economico e normativo deve essere garantito al prestatore di lavoro ?

«Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda».

Il principio della parità di trattamento può essere derogato con l'accordo tra le parti ?

No.

E dalla contrattazione collettiva ?

No.

Nel caso in cui in azienda non fossero presenti lavoratori che svolgono le medesime mansioni assegnate al lavoratore in esame come può essere garantita la parità di trattamento ?

Il datore di lavoro sarà tenuto ad uniformare il trattamento retributivo e normativo del lavoratore agile tenendo conto della posizione dei dipendenti svolgenti mansioni comparabili con quelle del lavoratore agile.

Il lavoratore agile ha diritto all'esercizio dei diritti sindacali ex Legge 300/1970 ?

Si.

Il Lavoratore agile può partecipare all'attività sindacale dell'azienda datore di lavoro ?

Si.

POTERE DI CONTROLLO E POTERE DISCIPLINARE

Chi è il titolare del potere di controllo della prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali ?

Il datore di lavoro.

Come si esercita il potere in esame?

Deve essere esercitato dal datore di lavoro nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

L'obbligo di attenersi a quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni può essere derogato nell'accordo tra le parti ?

No. Nell'accordo le parti possono solo specificare le modalità con le quale si prevede l'attuazione dei controlli a distanza del datore di lavoro, ma sempre nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

I controlli in esame a cosa devono essere mirati ?

Sul risultato della prestazione e non sulle modalità di raggiungimento dello stesso in considerazione del caratte

Quali sono i comportamenti del lavoratore agile che posso portare all'applicazione di sanzioni disciplinari ?

Ai sensi dell'art. 21, comma 2 della Legge 81/2017, le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari devono essere individuate dalle parti nell'accordo relativo alla modalità di lavoro agile, anche mediante richiamo alle corrispondenti disposizioni del CCNL applicato.

re di assoluta autonomia di cui deve godere il prestatore di lavoro .

Le sanzioni disciplinari da applicare a conclusione dell'iter disciplinare al quale è stato soggetto un lavoratore flessibile sono indicate dalle parti nell'accordo relativo alla modalità di lavoro agile ?

No, le sanzioni da applicare dovranno essere quelle previste dalla Contrattazione Collettiva Nazionale applicata dal datore di lavoro.

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile può prevedere una disciplina del potere disciplinare per i comportamenti tenuti dal lavoratore agile all'interno dell'azienda ?

No, tali condotte del lavoratore agile sono soggette alla disciplina in materia prevista dalla Contrattazione Collettiva Nazionale applicata dal datore di lavoro.

SICUREZZA SUL LAVORO

Quali sono gli obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro che gravano sul datore di lavoro ?

Con riferimento sia alla prestazione di lavoro resa all'interno e sia quella resa all'esterno dell'azienda, il datore di lavoro è tenuto a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore.

Quali sono le norme dalle quali deriva il suddetto obbligo del datore di lavoro ?

Il D.Lgs 81/08, l'art. 22 della L. 81/17 e l'art. 2087 c.c.

Come viene informato il lavoratore agile sui rischi generali e sui specifici connessi all'attività lavorativa da lui svolta ?

Con un'informativa scritta che il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale.

Si precisa, tuttavia, che quanto sopra integra quanto previsto dalla normativa generale in materia di informazione e formazione (artt. 36 e 37 del D.Lgs 81/2008), con riferimento a tutti i lavoratori dipendenti compresi quelli a domicilio.

All'istituto contrattuale in esame trova applicazione la disciplina nazionale sul lavoro a distanza, ex art. 3, comma 10 del D.Lgs n. 81/2008 ?

L'art. 3, comma 10 del D.lgs 81/2008 trova applicazione "a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa a distanza, mediante collegamento informatico e telematico".

Se interpretiamo il requisito della "continuità" come "ogni prestazione che sia organizzata in maniera stabile, ovvero con frequenza periodica e regolare (così Pascucci 2014) e in considerazione del fatto che il lavoratore agile nello svolgimento della prestazione lavorativa da remoto non può prescindere da un collegamento informatico e telematico avente una certa continuità non possiamo non ritenere applicabile al lavoro agile la disciplina nazionale sul lavoro a distanza, ex art. 3, comma 10 del D.Lgs n. 81/2008.

Al lavoratore agile trovano applicazione le disposizioni di cui al titolo VII del D.Lgs 81/2008, (art. 172-178) - utilizzo videoterminali ?

Si, indipendentemente dal luogo in cui viene svolta la prestazione.

Il datore di lavoro dovrà, pertanto, provvedere alla valutazione di rischi specifici, all'informazione formazione sui rischi valutati e all'obbligo di sorveglianza sanitaria ove previsto.

Quali sono i rischi dell'attività lavorativa che il datore di lavoro è tenuto a valutare ?

Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'articolo 28 del D.lgs 81/08, deve analizzare i posti di lavoro con particolare riguardo:

- a) ai rischi per la vista e per gli occhi;
- b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;
- c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale

Nella fattispecie del lavoro agile, non essendo il lavoratore dotato di una postazione di lavoro fissa come può effettuare la valutazione dei rischi nei termini di cui sopra ?

“Sarebbe opportuno che il datore di lavoro restringesse, in sede di accordo con il lavoratore gli ambienti esterni da questi eleggibili a luogo di lavoro, provvedendo, altresì, a formare e informare il lavoratore – anche tramite l'informativa scritta obbligatoria – circa le soluzioni ambientali e posturali idonee a preservare la vista e gli occhi e a prevenire problemi muscolo scheletrici legati alla postura così come l'affaticamento fisico e mentale” (da Guida Pratica al Lavoro Agile dopo la Legge n. 81/2008 – Adapt University press).

Il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali dei lavoratori e le Autorità competenti possono accedere al luogo nel quale viene svolta la prestazione lavorativa ?

Si, nei limiti della normativa di legge e del contratto collettivo nazionale.

Nel caso in cui il luogo della prestazione fosse coincidente con il domicilio del lavoratore agile, l'accesso è subordinato al suo consenso e ad un congruo preavviso.

Con riferimento alla sicurezza sul lavoro quali obblighi gravano sul lavoratore agile ?

Ai sensi dell'art. 22, secondo comma della L.81/17, "Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali".

Il suddetto obbligo di cooperazione assume un carattere determinate nella scelta da parte del lavoratore agile del luogo in cui svolgerà la propria prestazione lavorativa dovendo la stessa consentire:

- il rispetto dell'obbligo di diligenza;
- l'esercizio dell'attività lavorativa in condizioni di sicurezza.

ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA PER GLI INFORTUNI E LA MALATTIE PROFESSIONALI

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali ?

Si, ai sensi dell'art. 23, comma 2 della L. 81/17.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali ?

Si, ai sensi dell'art. 23, comma 2 della L. 81/17.

Il lavoratore agile gode di una tutela contro i c.d. infortuni itinerari ?

Si, il legislatore ha riconosciuto al lavoratore agile una copertura assicurativa per gli infortuni che dovesse subire durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

La suddetta copertura opera nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

DISCIPLINA CONTRATTUALE

Quali sono i principali CCNL che hanno disciplinato il Lavoro agile ?

CCNL	LAVORO AGILE - DISCIPLINA CONTRATTUALE
ALIMENTARI - Piccola e media industria	NO

<p>CARTA - Aziende industriali</p>	<p>NO</p>
<p>CARTA - Piccola e media industria</p>	<p>NO</p>
<p>Ccnl Alimentari – Aziende Industriali, accordo di rinnovo del 5.2.2016</p>	<p>Art. 21:Le parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.</p> <p>"Il lavoro agile" consiste in una prestazione di</p>

lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali

(nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle

condizioni
necessarie per la
concessione del
lavoro agile è di
esclusiva
competenza del
datore di lavoro.
Il lavoro agile
può essere
concesso anche
a tempo
determinato e/o
parziale con
modalità definite
tenendo in
considerazione i
dovuti parametri
di efficienza.

L'esecuzione
dell'attività
lavorativa al di
fuori dei locali
aziendali avrà
una durata
stabilita tra le
parti.

L'azienda è
responsabile
della fornitura e
della
manutenzione
degli strumenti
informatici e/o

telematici
eventualmente
utilizzati dal
lavoratore per lo
svolgimento
della prestazione
lavorativa in
regime di
"lavoro agile" se
non
diversamente
pattuito
nell'apposito
accordo
attuativo.

La prestazione
dell'attività
lavorativa in
"lavoro agile"
non incide
sull'inserimento
del lavoratore
nell'organizzazio
ne aziendale,
sulla
connotazione
giuridica del
rapporto
subordinato e
non comporta
nessuna
modifica della
sede di lavoro ai
fini legali né ha

alcun effetto
sull'inquadramento,
sul livello retributivo e
sulle possibilità di crescita
professionale, ai sensi del
presente c.c.n.l.

Il dipendente in regime di
"lavoro agile" conserva
integralmente i diritti sindacali
esistenti e potrà partecipare
all'attività sindacale che si
svolge nell'impresa.

Nel caso di disposizioni di
legge o di accordi interconfederali,
inerenti il "lavoro agile", le
parti si incontreranno
per verificare la compatibilità e
coerenza del

presente
accordo con le
stesse e
eventualmente
procedere con le
necessarie
armonizzazioni.

Sono fatti salvi
gli accordi
integrativi di
secondo livello,
già sottoscritti
anteriormente
alla data di
entrata in vigore
del presente
accordo di
rinnovo.

Le parti si
impegnano a
effettuare
interventi
congiunti per
contribuire
all'implementazi
one delle
normative
afferenti la
materia in
questione.

**Ccnl Igiene
Ambientale –**

NO

<p>Aziende Private, accordo di rinnovo del 19.5.2017</p>	
<p>Ccnl Metalmeccanici Confapi accordo di rinnovo del 3.7.2017</p>	<p>NO</p>
<p>CHIMICA INDUSTRIA</p>	<p>NO</p>
<p>CHIMICA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA</p>	<p>NO</p>
<p>CHIMICA, GOMMA, VETRO - Piccola e media industria</p>	<p>NO</p>
<p>GOMMA E PLASTICA - Aziende industriali</p>	<p>NO</p>
<p>GOMMA E PLASTICA - Piccola e media industria</p>	<p>NO</p>

METALMECCAN ICA - Piccola e media industria - Confimi	NO
METALMECCAN ICA INDUSTRIA	NO
SERVIZI DI PULIZIA - Aziende industriali	NO
SERVIZI DI PULIZIA - Piccola e media industria	NO
EDILIZIA - Aziende industriali	NO
EDILIZIA - Piccola e media industria	NO
LAPIDEI - Aziende industriali	NO
LAPIDEI - Piccola e media industria	NO

Quali sono i principali CCNL che hanno disciplinato il Telelavoro ?

CCNL	TELELAVORO DISCIPLINA CONTRATTUALE
ALIMENTARI - Piccola e media industria	NO
CARTA - Aziende industriali	ART. 9 CCNL DI CATEGORIA
CARTA - Piccola e media industria	NO
Ccnl Alimentari – Aziende Industriali, accordo di rinnovo del 5.2.2016	ART. 20 CCNL DI CATEGORIA
Ccnl Igiene Ambientale – Aziende Private, accordo di rinnovo del 19.5.2017	ART. 12 CCNL DI CATEGORIA
Ccnl Metalmeccanici Confapi accordo di rinnovo del 3.7.2017	ART. 5 CCNL DI CATEGORIA

CHIMICA INDUSTRIA	ART. 23 CCNL DI CATEGORIA
CHIMICA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA	NO
CHIMICA, GOMMA, VETRO - Piccola e media industria	ART. 5 CCNL DI CATEGORIA
GOMMA E PLASTICA - Aziende industriali	NO
GOMMA E PLASTICA - Piccola e media industria	NO
METALMECCANICA - Piccola e media industria - Confimi	ART. 5 CCNL DI CATEGORIA
METALMECCANICA INDUSTRIA	NO, solo il lavoro a domicilio è stato disciplinato

SERVIZI DI PULIZIA - Aziende industriali	NO
SERVIZI DI PULIZIA - Piccola e media industria	NO
EDILIZIA - Aziende industriali	NO
EDILIZIA - Piccola e media industria	NO
LAPIDEI - Aziende industriali	NO
LAPIDEI - Piccola e media industria	NO

CONFRONTO

	LAVORO AGILE	TELELAVORO
DEFINIZIONE	E' un accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.	Non costituisce un istituto contrattuale ma semplicemente una particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.
DURATA	Sia a tempo determinato che indeterminato	Sia a tempo determinato che indeterminato
LUOGO DI LAVORO	Il prestatore di lavoro non gode di una postazione di lavoro fissa e la prestazione di lavoro deve essere resa in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali dell'azienda	Di norma è l'abitazione o un altro locale scelto direttamente dal lavoratore. Condicio sine qua non per la legittimità del contratto è che l'attività lavorativa non deve essere svolta nei locali dell'impresa in modo continuativo
ATTREZZATURE DI LAVORO	Il lavoratore agile può utilizzare attrezzature informatiche. Nell'accordo, tuttavia devono essere disciplinate le misure e le modalità e le tempistiche finalizzate a garantire la disconnessione del lavoratore dalle suddette attrezzature di lavoro.	Sono rappresentati da strumenti telematici che garantiscono al telelavoratore di mantenere un filo diretto con gli altri dipendenti, con il management aziendale e con ogni referente esterno interessato o coinvolto nella sua prestazione di lavoro
IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO	Deve essere assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti con riferimento ai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. A questo si aggiunge che il legislatore ha riconosciuto al lavoratore agile una copertura assicurativa per gli infortuni che dovesse subire durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto.	Hanno diritto ad essere informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro proprie del videoterminista

DIFFERENZE PRINCIPALI

	DIFFERENZE
LUOGO DI LAVORO	<p>Con il telelavoro si realizza un trasferimento totale o in modo parziale, dell'attività lavorativa dalla struttura aziendale all'abitazione del dipendente telelavoratore. Nel lavoro agile, viceversa, la prestazione lavorativa è svolta, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.</p>
TEMPI DI LAVORO	<p>Nel lavoro agile l'accordo tra le parti deve disciplinare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sia all'interno che all'esterno dell'azienda, nonché i tempi di svolgimento della prestazione, le pause e le modalità le misure tecniche disconnessione del lavoratore dalle attrezzature tecnologiche di lavoro. Per contro il telelavoratore è responsabile dell'organizzazione del proprio tempo di lavoro, che deve essere svolto godendo di condizioni e di un trattamento normativo equivalente a quello dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.</p>



FORMULE (A CURA DELL'AVV. SABELLICO)

Accordo individuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile ad integrazione e modifica del contratto di lavoro in essere ex Legge 81/17.

_____ (Datore di lavoro) in persona del legale rappresentante
 _____, nato a _____, il _____ con sede legale
 in _____, via _____, CAP _____
 Partita Iva _____

E

Lavoratore, nato a _____ (provincia), il _____
 residente in _____, via _____,
 Cap _____, CF _____

CONVENGONO

1. PREMESSE E FINALITA'

Le parti intendono avvalersi del “lavoro agile”, come disciplinato dal presente accordo e dalla disciplina legale e contrattuale applicabile, per perseguire una pluralità di obiettivi riconducibili essenzialmente ad istanze di conciliazione dei tempi di vita *e di lavoro* anche in una prospettiva di incremento della produttività.

In tale prospettiva di miglioramento del benessere del lavoratore e della produttività aziendale, le Parti concordano l'adozione di una nuova forma di flessibilità della prestazione lavorativa *(Si può optare per il riferimento esplicito al telelavoro, introducendo ad es.: “diversa dal telelavoro”, fermo restando che la mera enunciazione formale dalla “diversità” non ha alcun rilievo se smentita, nei fatti, dalla concreta esecuzione di modalità di lavoro che rientrano nella (ampia) nozione di “telelavoro”)* secondo il regolamento negoziale definito dal presente accordo (laddove in vigore un accordo collettivo: “e nel rispetto della disciplina contenuta nell'accordo aziendale sottoscritto dall'Azienda e dalle rappresentanze sindacali in data...”; se previsto dal contratto collettivo applicabile: “e dell'art. ... del CCNL”).

CLAUSOLA INTEGRATIVA

Può essere utile introdurre clausole che specifichino le concrete ragioni che motivano la stipulazione dell'accordo di lavoro agile

1.3. In particolare il Lavoratore ha manifestato all'Azienda la volontà di beneficiare di alcune giornate di prestazione in modalità di lavoro agile in relazione ad esigenze personali/ di naura familiare e segnatamente *(completare con l'indicazione delle concrete esigenze manifestate).*

1.4. L'azienda, convinta nel perseguire l'obiettivo di costruire un ambiente di lavoro caratterizzato da reciproca fiducia e lealtà, da dialogo e ascolto, da responsabilizzazione e autonomia dei dipendenti, ritiene che sia conforme ai propri interessi, anche di produttività, rispondere positivamente alla richiesta del Lavoratore.

2. DEFINIZIONE

2.1. Ai fini del presente accordo, per “lavoro agile” si intende non un nuovo tipo di contratto di lavoro ma bensì una peculiare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa occasionale, e in ogni caso non continuativa o regolare , consistente nelle svolgimento di parte dell’attività lavorativa in un luogo diverso dalla sede di appartenenza, da flessibilità oraria nel rispetto della durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva e dal possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

Gli artt. 19 e 21 della legge individuano i contenuti obbligatori dell’accordo individuale di lavoro agile. L’organizzazione della disciplina che segue tiene conto di questi contenuti obbligatori e li esplicita all’interno di diverse disposizioni, integrandoli con altri contenuti che si ritiene necessario introdurre ai fini di una compiuta regolazione della modalità di lavoro

3. MODALITA’ DI SVOLGIMENTO

l’art. 19 prevede che l’accordo debba disciplinare l’esecuzione della prestazione svolta all’esterno dei locali aziendali, stabilendo poi che le determinazioni ivi previste debbano esprimersi “anche con riguardo alla forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore”. In assenza di specificazione normativa, si ritiene che le modalità di individuazione delle giornate di svolgimento della prestazione esterna risultino contenuto essenziale per la regolarità dell’accordo.

IPOTESI 1

Si tratta del caso in cui le parti decidano di introdurre una programmazione periodica con riferimento alle giornate da svolgere da remoto

3.1. L’individuazione delle giornate lavorative durante le quali la prestazione sarà esperita fuori dalla sede di lavoro avverrà previa autorizzazione da parte del

Responsabile/Supervisore e a fronte di programmazione settimanale/ bisettimanale/ mensile da concordarsi con lo stesso, salvo casi urgenti, con almeno . . . giorni/settimane di anticipo rispetto alla settimana di inizio del periodo programmato..

3.2. La durata e la collocazione delle prestazioni rese in luogo diverso dalla sede di lavoro all'interno del periodo programmato ai sensi del comma 1 sono determinate in conformità alle esigenze aziendali e nel rispetto del limite massimo di . . . giorni/ ore nell'arco di . . . mese/ settimana.

3.3. L'azienda si riserva il diritto, in caso di motivate esigenze lavorative e/o produttive, di procedere a modifiche della programmazione, che verranno comunicate con un preavviso di . . . ore/ giorni.

IPOTESI 2

si tratta del caso in cui le parti decidano di introdurre un calendario predefinito con eventuale possibilità di revisioni in corso di esecuzione dell'accordo di lavoro agile

3.1. La prestazione sarà resa in luogo diverso dalla sede di lavoro per un totale di . . . ore/ giorni nell'arco di . . . mese/ settimana secondo il calendario predefinito allegato al presente accordo, che potrà, comunque, essere oggetto di revisione nel corso di validità dello stesso.

3.2. L'azienda si riserva il diritto, in caso di motivate esigenze organizzative e/o produttive, di apportare modifiche al calendario, che verranno comunicate con un preavviso di . . . ore/ giorni.

IPOTESI 3

Si tratta del caso in cui le parti decidano di introdurre il lavoro agile nella forma di una prestazione resa in luogo diverso dalla sede di lavoro in maniera occasionale e motivata

3.1. Configurando la prestazione in luogo diverso dalla sede di lavoro una alternativa occasionale e motivata alla prestazione in sede, il lavoratore potrà usufruire di tale modalità lavorativa a fronte di richiesta motivata presentata al

Responsabile/ Supervisore con almeno . . . giorno/ ore di preavviso rispetto alla data prevista per lo svolgimento della prestazione e previa autorizzazione da parte dello stesso.

CLAUSOLA INTEGRATIVA

Nell'ambito della disciplina relativa alle modalità di individualizzazione delle giornate di svolgimento della prestazione esterna, si ritiene opportuno esplicitare la scelta di consentire o meno la possibilità di svolgere la prestazione anche non a giornata piena

3.x. Resta inteso che la prestazione in modalità di lavoro agile potrà essere effettuata solo per giornate intere.

CLAUSOLA INTEGRATIVA

3.x. La prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile potrà essere prestata per giornate intere o anche in forma frazionata (es. *metà giornata*), laddove ciò sia conforme all'organizzazione del lavoro aziendale.

CLAUSOLA INTEGRATIVA

si tratta dei casi in cui l'azienda si riserva di richiamare in sede il lavoratore al sopraggiungere di necessità organizzative e/o produttive impreviste

3.x. L'azienda si riserva di richiamare in sede il Lavoratore al sopraggiungere di esigenze organizzative e/o produttive urgenti e impreviste.

4. ORARIO DI LAVORO E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

l'art. 19 prevede che l'accordo debba individuare "i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche"

4.1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile non comporta la variazione dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ferme restando le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere.

4.2. Restano, quindi, confermati i tempi di riposo in essere per le prestazioni rese presso la sede aziendale, in adempimento e nel rispetto delle discipline contrattuali e legali applicabili.

CLAUSOLE ALTERNATIVE

Si tratta del caso in cui le parti decidano di introdurre caratteri di flessibilità ed autonomia nella collocazione temporale della prestazione. La flessibilità potrà riguardare l'intera prestazione, come nelle ipotesi che seguono o la sola prestazione esterna ai locali aziendali

IPOTESI 1

4.1. L'attività lavorativa in modalità di lavoro agile sarà effettuata, di massima, in correlazione temporale con l'orario normalmente praticato nella struttura di afferenza, ferme restando le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere.

4.2. Restano, quindi, confermati i tempi di riposo in essere per le prestazioni rese presso la sede aziendale, in adempimento e nel rispetto delle discipline contrattuali e legali applicabili.

IPOTESI 2

4.1. L'attività lavorativa in modalità di lavoro agile potrà, previa richiesta approvata dal Responsabile, essere svolta anche in orari diversamente distribuiti nell'arco della giornata, fermo restando il rispetto dell'orario massimo giornaliero e settimanale applicato e dei tempi di riposo. A questi fini si specifica che la prestazione lavorativa dovrà essere svolta nella fascia oraria individuata tra le ore . . . e le ore . . . (*eventualmente è possibile individuare una fascia di reperibilità minima del lavoratore: "e, comunque nel rispetto, della fascia di reperibilità prevista tra le ore . . . e le ore . . .*).

IPOTESI 3

4.1. La collocazione oraria della prestazione in modalità di lavoro agile potrà essere decisa in autonomia del Lavoratore nell'ambito della fascia oraria

individuata tra le ore . . . e le ore . . . , fermo restando il rispetto dell'orario massimo giornaliero e settimanale applicato (*eventualmente è possibile individuare una fascia di reperibilità: "e della fascia di reperibilità prevista tra le ore . . . e le ore . . ."*).

4.2. L'Azienda si impegna ad assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro e a questo fine prevede . . . (*indicare le modalità attraverso le quali si prevede di garantire la disconnessione*).

CLAUSOLA INTEGRATIVA

<p><i>si tratta del caso in cui si decida di esplicitare l'esclusione dello svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario</i></p>
--

4.x. Lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario non è di norma autorizzato nell'ambito dell'attività lavorativa svolta in modalità di lavoro agile. Prestazioni di lavoro straordinario potranno essere effettuate in via eccezionale, previa richiesta motivata e autorizzata da parte del Responsabile/ Supervisore:

5. LUOGO DI LAVORO

5.1. Ferma restando l'assegnazione del Lavoratore alla sede del Datore di lavoro sita in , via , n. , CAP. , la prestazione effettuata fuori dalla sede di lavoro potrà essere svolta in luoghi idonei ai sensi della normativa di salute e sicurezza e in ragione delle esigenze di riservatezza dei dati trattati, selezionati da Lavoratore nel rispetto delle indicazioni contenute nel regolamento aziendale/ contratto aziendale applicato/ nel rispetto delle indicazioni ricevute nell'ambito delle attività formative/ informative sulla sicurezza/ tra quelli di seguito indicati (*in quest'ultimo caso, si dovrà inserire una lista di luoghi*).

5.2 Il Datore di lavoro può, anche su richiesta del Lavoratore, eseguire ispezioni presso i luoghi adibiti allo svolgimento della prestazione esterna, previo consenso del Lavoratore stesso qualora si tratti del suo domicilio.

6. STRUMENTI DI LAVORO

6.1. L'attrezzatura utilizzata per l'adempimento della prestazione in modalità di lavoro agile, ulteriore a quella già in dotazione, sarà fornita dall'Azienda che ne garantisce la conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza. In particolare saranno forniti al Lavoratore: *(indicare la strumentazione fornita)*.

6.2. IL Lavoratore dovrà utilizzare la strumentazione fornita nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile (eventualmente: "nonché del regolamento aziendale vigente e dello specifico disciplinare d'uso, allegato al presente accordo").

6.3. Eventuali impedimenti tecnici all'adempimento della prestazione lavorativa (quali malfunzionamenti degli apparecchi o mancanza di concessione) dovranno essere prontamente comunicati al Responsabile/Supervisore, il quale potrà richiedere il rientro presso la sede di appartenenza per la residua parte della giornata lavorativa.

CLAUSOLA ALTERNATIVA

si tratta del caso in cui si preveda l'utilizzo da parte del dipendente di strumentazione di sua proprietà (c.d. BYOD, Bring Your Own Device)

6.1. Per l'adempimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile il Lavoratore utilizzerà le seguenti attrezzature tecniche di sua proprietà , delle quali garantirà altresì la conformità alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza, così come specifica nell'ambito delle attività formative/informative in materia.

7. POTERE DIRETTIVO, DI CONTROLLO E DISCIPLINARE

ai sensi dell'art. 19 l'accordo deve disciplinare anche le "forme di esercizio del potere direttivo", mentre ai sensi del successivo art. 21 lo stesso accordo "disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali" (comma 1) ed "individua le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari". La seguente clausola disciplina questi tre diversi aspetti unitariamente, in quanto esplicitazioni dei poteri datoriali intrinsecamente connessi l'uno all'altro

7.1. La modalità di lavoro agile non incide sul potere direttivo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali (alternativamente. "che rispetto alle consuete forme di esercizio applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali, prevede le seguenti peculiarità dovute alle particolari modalità della prestazione:).

7.2. Non sussistendo esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale tali da rendere necessaria l'installazione di strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (*eventualmente: "ulteriori rispetto a quelli già utilizzati e per i quali il Lavoratore ha già ricevuto la necessaria informativa"*), il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti, fatto salvo l'utilizzo dei dati provenienti dagli strumenti utilizzati dal Lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, ivi comprese le applicazioni informatiche, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 4 Stat. Lav. E del d.lgs. n. 196/2003 e successive integrazioni, e secondo quanto previsto dalla specifica normativa relativa alle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, che a tale fine si allega.

CLAUSOLA ALTERNATIVA

da inserire laddove si preveda la necessità di installare strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori

7.2. In ragione delle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa effettuata al di fuori dei locali aziendali, l'Azienda ritiene di dover installare strumento necessario per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, così come specificato nell'accordo raggiunto con le rappresentanze sindacali/dell'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro. L'Azienda si riserva di utilizzare i dati provenienti da tale strumento così come di quelli provenienti dagli strumenti utilizzati dal Lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, ivi comprese le applicazioni informatiche, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 4 Stat. lav. e del D. Lgs. n. 196/2003 e successive integrazioni, e secondo quanto previsto nella specifica informativa relativa alle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, che a tale fine si allega.

7.3. Le Parti si danno atto che, secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le seguenti condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, così come individuate nel regolamento disciplinare allegato, che rappresenta estratto del codice regolarmente affisso all'interno dei locali aziendali:
.....

CLAUSOLA INTEGRATIVA

si tratta del caso in cui si decida (non si tratta di un obbligo, ma di una mera possibilità), ai sensi dell'art. 20, di riconoscere il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle competenze

X. DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO PERMANENTE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

x.x. Al Lavoratore è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze, che avverrà secondo le seguenti modalità.....

8. RISERVATEZZA, PRIVACY E SECURITY

8.1. Il Lavoratore è tenuto a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali o di terzi di cui procede il trattamento, adottando ogni provvedimento idoneo in considerazione dello svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali [*eventualmente: "in conformità ai regolamenti aziendali applicati in azienda e/o del Regolamento sulla privacy nella prestazione di lavoro agile allegato al presente accordo e/o della informativa fornita"*].

9. SALUTE E SICUREZZA

9.1. L'adesione al lavoro agile è subordinata alla partecipazione del Lavoratore a specifiche attività di formazione/informazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro con riferimento tanto agli aspetti relativi all'ambiente di lavoro quanto ai rischi connessi all'utilizzo di videoterminali. Il Lavoratore dichiara di aver partecipato a tali attività formative/informative e di avere consapevolezza dei contenuti trattati.

9.2. Il Datore di lavoro si impegna a rispettare la vigente normativa di salute e sicurezza sul lavoro, di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., per quanto compatibile con le modalità di lavoro agile di cui al presente accordo. Il Lavoratore si impegna a rendere note eventuali situazioni anomale che dovesse riscontrare in occasione dell'attività lavorativa, anche con riferimento a quella svolta all'esterno della sede aziendale.

9.3. Il Lavoratore si impegna a rispettare tanto le vigenti disposizioni di legge quanto le prescrizioni impartite dal Datore di lavoro o ricevute in sede di formazione [*che si tratti di una formazione ulteriore, specificamente rivolta alla prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento della prestazione all'esterno della sede aziendale, o che detta formazione sia quella apprestata ai sensi del D.*

Lgs. n. 81/2008] o indicate nell’informativa scritta di salute e sicurezza sia nell’esecuzione della prestazione all’esterno della sede aziendale, che nell’individuazione dei luoghi presso i quali renderla *[quest’ultima specificazione relativa all’individuazione dei luoghi esterni all’azienda non va inserita qualora si sia proceduto a stilare una lista di luoghi all’art. 5, comma 1, del presente contratto]*.

10. DURATA DELL’ACCORDO E RECESSO

10.1. Il presente accordo integra e modifica quanto previsto nel contratto di lavoro intercorrente tra le parti, e decorrente dal *[laddove si concluda un accordo a tempo determinato: “e fino al L’accordo potrà essere esteso o rinnovato a seguito della valutazione delle Parti di proseguire il rapporto di lavoro negli stessi termini”]*.

10.2. Entrambe le Parti potranno recedere dall’accordo decorsi giorni / mesi dall’inizio della sua validità, con preavviso di giorni *[laddove l’accordo sia a tempo indeterminato]* e senza preavviso fornendo un giustificato motivo *[sia in caso di accordo a tempo determinato che indeterminato].....[laddove presente: “individuato tra quelli di cui all’accordo aziendale/Regolamento aziendale vigente”]*.

CLAUSOLA INTEGRATIVA

<i>si tratta del caso in cui si intenda tipizzare alcune ipotesi di giustificato motivo con riferimento al verificarsi di determinati eventi o al ricorrere di alcune individuate circostanze.</i>
--

10.3. Le Parti si danno atto, a scopo meramente esemplificativo, che configurano ipotesi di giustificato motivo le modificazioni tali da richiedere una rivalutazione dell’opportunità e dell’interesse per le Parti di proseguire con il lavoro agile così come disciplinato dal presente accordo, e in particolare in caso di: trasferimento / assegnazione del lavoratore a una diversa unità organizzativa; variazione delle mansioni e/o dell’inquadramento; introduzione di disposizioni di legge o contrattuali che impattino su questa o analoga modalità di lavoro.

10.4. Salve ulteriori ipotesi, costituisce, altresì, giustificato motivo di recesso dall'accordo di lavoro agile il venir meno del clima di fiducia e di lealtà, fondamento necessario della specifica modalità di lavoro, che a scopo esemplificativo, può riconnettersi ad un rilevante

11 NORMATIVA APPLICABILE

11.1 Resta inteso che, salvo quanto espressamente disposto dal presente accordo, il rapporto di lavoro è soggetto alle normative di legge e di contratto tempo per tempo vigenti nonché ai regolamenti aziendali applicati.

12. ALLEGATI

12.1. Gli allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo e formano con esso pattuizione espressa.

.....(luogo, giorno mese e anno)

Il Lavoratore _____

Il Datore di Lavoro _____

Il Rappresentante legale di _____ (Azienda)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1341, comma 2, c.c. vengono specificamente accettate le disposizioni contenute al precedente art. 10, comma n. 2, del presente contratto.

.....(luogo, giorno mese e anno)

Il Lavoratore _____(firma)

ALLEGATI

- Informativa relativa alle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli;

- Regolamento sulla privacy nella prestazione del lavoro agile
- Codice disciplinare

PREMESSE E FINALITA'

Le parti intendono avvalersi del “lavoro agile”, come disciplinato dal presente accordo e dalla disciplina legale e contrattuale applicabile, per perseguire una pluralità di obiettivi riconducibili essenzialmente ad istanze di conciliazione dei tempi di vita *e di lavoro* anche in una prospettiva di incremento della produttività.

In tale prospettiva di miglioramento del benessere del lavoratore e della produttività aziendale, le Parti concordano l'adozione di una nuova forma di flessibilità della prestazione lavorativa.....

CONTRATTO DI TELELAVORO

Luogo e data,

Al lavoratore

Oggetto: assunzione con contratto a tempo indeterminato per prestazioni di telelavoro

Con la presente Le comunichiamo l'assunzione a tempo indeterminato alle nostre dipendenze dal giorno

Lei svolgerà le seguenti mansioni:

Luogo e sede di lavoro

Ferma restando la Sua assegnazione all'unità produttiva di, cui la Sua prestazione inerisce in termini gerarchici e sostanziali, Lei presterà l'attività lavorativa presso il suo domicilio, sito in

Lei è comunque tenuto ad effettuare rientri periodici in azienda della durata di ore nei seguenti giorni (della settimana) *oppure* (del mese), per

consentire il coordinamento, i contatti e le verifiche necessari al corretto svolgimento della Sua attività.

Eventuali ulteriori rientri potranno essere concordati con il suo diretto superiore, Sig.

Orario di lavoro e reperibilità

La Sua attività lavorativa avrà la durata di ore, secondo quanto previsto dagli accordi vigenti in materia di orario giornaliero normale.

L'attività sarà distribuita a Sua discrezione nell'arco della giornata, con la sola eccezione di almeno due ore continuative, da concordare con il suo superiore diretto (nell'ambito del normale orario di lavoro vigente nella unità produttiva di sua appartenenza) oppure (dalle ore alle ore), durante le quali Lei garantirà la reperibilità per comunicazioni e contatti da parte dell'azienda. Nell'ambito delle suddette fasce orarie, in particolare, Lei dovrà provvedere alla lettura della sua posta elettronica, impegnandosi ad evaderla immediatamente e comunque non oltre le successive ore.

In caso di oggettiva impossibilità a rendersi reperibile nelle suddette fasce, Lei è tenuto a darne tempestiva comunicazione al suo diretto superiore, anche per via telematica, e ad indicare un periodo alternativo di reperibilità.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, non Le sono riconosciute prestazioni eccedenti l'orario settimanale che diano luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che diano luogo a maggiorazioni retributive, salvo il caso di esplicita richiesta da parte del suo superiore diretto per prestazioni da fornire, al di fuori del normale orario di lavoro, presso gli uffici aziendali o in trasferta. Per i giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in telelavoro non Le spetta il buono pasto.

Strumenti di lavoro

L'azienda fornirà ed installerà in comodato gratuito ex artt. 1803 ss. c.c. presso il suo domicilio, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, una postazione di lavoro adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa da Lei prestata e comprendente nello specifico i seguenti beni, nuovi di fabbrica:

– personal computer modello comprensivo di *modem*, tastiera, *mouse* e completo dei seguenti *software* preinstallati:

– apparecchio telefonico modello

– linea telefonica adsl, per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale;

–

In relazione alle suddette attrezzature Lei assume gli obblighi del comodatario, obbligandosi ad utilizzarle esclusivamente nell'interesse dell'azienda, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo gli strumenti informatici e telematici ed a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. Lei si impegna inoltre a mantenere i beni comodati nello stato di conservazione in cui li ha ricevuti ed a restituirli nelle medesime condizioni, salvo il normale deperimento d'uso, al termine del rapporto di lavoro ovvero in caso di rientro definitivo in azienda.

Costi di utilizzo e manutenzione

Tutti i costi relativi all'utilizzo ed alla manutenzione della postazione di lavoro e dei collegamenti telefonici saranno interamente a carico dell'azienda.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro, Lei è tenuto a darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti ed a consentire l'accesso alle attrezzature da parte degli addetti alla manutenzione, secondo modalità concordate con il suo diretto superiore.

In caso di eventuali guasti per cause accidentali e comunque a Lei non imputabili che comportino una temporanea impossibilità di rendere la prestazione

lavorativa, l'Azienda potrà richiederle il rientro in sede, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Salute e sicurezza sul lavoro

Lei è tenuto ad individuare nella propria abitazione un ambiente idoneo alla postazione di lavoro che dovrà pertanto essere rispettoso delle disposizioni di sicurezza, prevenzione e igiene previste dalle norme per l'ambiente di vita e di lavoro.

Cordiali saluti

L'azienda

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI (A cura della Commissione di Certificazione della Fondazione Marco Biagi, con il coordinamento del Prof. Avv. Francesco Basenghi)

INTRODUZIONE

Nascita ed evoluzione dell'istituto della certificazione

La certificazione dei contratti è un istituto tipico dell'ordinamento lavoristico italiano introdotto nel 2003 dalla c.d. «Riforma Biagi» (artt. 75 ss. D.Lgs. n. 276/2003, in attuazione della Legge delega n. 30/2003).

Nel disegno originario del legislatore, la certificazione era riservata alle forme contrattuali contestualmente liberalizzate e concepita come vero e proprio "strumento di autoregolazione" e controllo della flessibilità introdotta dalla riforma nel mercato del lavoro. La disciplina dell'istituto si andava quindi a inserire all'interno di un nuovo quadro sistemico, caratterizzato dalla sempre maggiore diffusione di forme atipiche di lavoro e dalla conseguente crescita delle c.d. "aree grigie" foriere di potenziale litigiosità con riferimento alla qualificazione del rapporto.

Proprio al fine di contenere, almeno in parte, tale litigiosità, anche attraverso il miglioramento della qualità dei contratti, il D.lgs. n. 276/2003, all'art. 75, ha configurato la certificazione come strumento per *“ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro”*. L'art. 81 del medesimo decreto ha inoltre stabilito che le sedi certificazione svolgessero *“funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali”*.

L'intenzione del Legislatore era dunque, al tempo stesso, quella di innalzare il tasso di certezza e di *“qualità”* del diritto. La portata innovativa dell'istituto ha tuttavia avuto bisogno di tempo per essere dispiegata appieno.

Sul piano della certezza del diritto, ciò che il D.Lgs. n. 276/2003 offriva e offre tuttora alle parti negoziali è qualificare *ex ante* il contratto di lavoro, contratto che, ad ogni modo - e non poteva essere diversamente - rimane impugnabile davanti al Giudice del Lavoro ai sensi dell'art. 80 del D.Lgs. stesso.

Il legislatore ha progressivamente potenziato la certificazione, ampliandone l'oggetto, rafforzandone gli effetti e arricchendone le funzioni. L'istituto è stato profondamente *“rivitalizzato”* per mezzo dell'intervento della L. n. 183/2010, maggiormente nota come *“Collegato Lavoro”*, che gli ha attribuito maggiori e più incidenti poteri.

In particolare, l'art. 75 del D.lgs. n. 276/2003 è stato novellato prevedendo che le parti possano ottenere la certificazione *“dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro”*. La novella ha assunto portata dirompente rispetto al quadro normativo precedente nella misura cui ha sancito che l'istituto, al di là della mera qualificazione dei contratti di lavoro, sia rivolto alla più ampia valutazione di tutta una serie di contratti commerciali in cui sia dedotta, ovvero deducibile, una attività lavorativa.

La certificabilità dei contratti commerciali in cui sia dedotta o deducibile un'attività di lavoro si è posta, almeno in parte, in continuità con quanto già previsto in origine dall'art. 84 del D.Lgs. 276/2003 con specifico riferimento ai contratti di appalto. Va tuttavia sottolineato che, se nel regime ante collegato la certificazione di tali contratti era finalizzata *“ai fini della distinzione concreta tra*

somministrazione di lavoro e appalto”, oggi, in virtù della modifica dell’art 75, l’istituto ha visto ampliare il proprio raggio di azione oltre la mera qualificazione del contratto, fino ad abbracciare una più ampia valutare di corrispondenza del complessivo assetto negoziale ai dettami di Legge.

Infine, sul piano della prassi, la c.d. “Direttiva Sacconi” del 18 dicembre 2008 ha ulteriormente configurato l’istituto della certificazione come strumento di sussidiarietà, qualificandolo come una delle “forme di controllo istituzionale alternative” e quindi prefigurandone l’ulteriore funzione di alleggerimento degli oneri gravanti sugli enti ispettivi. In tal senso è stabilito che, nell’ambito della vigilanza relativa ai contratti di lavoro flessibile e agli appalti, l’attività investigativa si concentri su quelli non certificati.

La certificazione alla luce del Jobs Act

L’istituto della certificazione è stato attenzionato anche dall’ultima riforma del mercato del lavoro.

Con il D.lgs. n. 81/2015, nel solco della riforma del 2010, il Legislatore ha inteso aumentare i poteri delle Commissioni di Certificazione, con il chiaro obiettivo di promuovere il ruolo di queste ultime quali organismi di autoregolazione del mercato del lavoro.

Con riferimento alle ipotesi conciliative di cui all’art. 6, D.Lgs. n. 23/2015 e all’art. 54, D.Lgs. n. 81/2015, rispettivamente in caso di licenziamento dei lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015 e di stabilizzazione dei collaboratori parasubordinati e autonomi, le Commissioni sono state equiparate alle sedi di cui all’art. 2113 comma 4 del Codice Civile. Si tratta di un intervento non rivoluzionario rispetto al passato, in quanto le Commissioni erano già autorizzate in forza dell’art. 82 D.Lgs. 276/2003 a certificare le rinunzie e transazioni di cui all’art. 2113 c.c. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

Il Jobs Act ha poi attribuito alle Commissioni nuove prerogative in materia di dimissioni e risoluzioni consensuali, oltre che in relazione alla certificazione di

importanti strumenti di flessibilità funzionale e oraria, quali gli accordi sul mutamento delle mansioni nel quadro del nuovo art. 2103 c.c. e le clausole elastiche nei contratti *part-time*.

La Certificazione dei contratti commerciali: l'appalto

Come già accennato, la certificazione ai fini della distinzione fra somministrazione e appalto prevista dall'art. 84 del D.Lgs. n. 276/2003 è stata in qualche modo rinforzata e ampliata dall'intervento del Collegato Lavoro. Oggi, infatti, le Commissioni possono - e dovrebbero tutte - non limitarsi alla qualificazione del contratto ai fini della suddetta distinzione, analizzando ogni aspetto del contratto con riferimento alla sua conformità alla Legge.

La Commissione di Certificazione istituita presso la Fondazione Marco Biagi di Modena ha in particolare adottato un *modus operandi* caratterizzato dall'analisi del contratto non solo dal punto di vista formale, ma anche in fase di esecuzione, avvalendosi degli orientamenti giurisprudenziali in materia di genuinità dell'appalto e della scienza organizzativa al fine di ultimo di verificare se tutti gli elementi tipici di un contratto di appalto genuino ricorrano nel caso di specie.

Ciò ha permesso alla certificazione di configurarsi quale strumento di eventuale correzione e di vera e propria ottimizzazione delle scelte organizzative.

Tale opera è stata ed è possibile solo grazie ad un'azione di assistenza alle parti contrattuali e solo in presenza di atteggiamento di queste volto ad un effettivo miglioramento delle proprie condotte negoziali.

I limiti dell'istituto della certificazione e le soluzioni studiate per ovviarvi

Occorre tenere presente che la certificazione, nella misura in cui ha propriamente a oggetto il "contratto" e non il "rapporto" negoziale, è concepita dalla Legge per asseverare la presenza dei requisiti di Legge in prospettiva statica e non dinamica, l'istituto non prevedendo un controllo *in itinere* volto a verificare

che l'esecuzione del programma negoziale certificato al tempo t sia conforme anche al tempo $t+n$.

Per ovviare a tale limite, la Commissione della Fondazione Universitaria Marco Biagi di Modena ha sviluppato uno strumento complementare concepito per realizzare un controllo sistematico sull'esecuzione dei contratti di appalto, strutturato sul modello delle certificazioni dei sistemi di gestione¹. Tale strumento, sebbene non produca gli speciali effetti che la Legge riserva all'istituto della certificazione *ex art. 75 ss. D.Lgs. 276/2003*, offre il vantaggio rafforzare quest'ultima grazie al monitoraggio costante del sistema di gestione dell'appalto certificato, realizzato tramite *audit* di sorveglianza.

Sempre con riferimento all'appalto, è da notare che l'istituto della Certificazione non è stato concepito per verificare anche la corretta gestione del personale da parte dell'appaltatore, segnatamente in materia di trattamento retributivo e contributivo.

A tale ultimo proposito è da rilevare che l'art. 29 del D.lgs. n. 276/2003 prevede un regime di responsabilità solidale tra committente e appaltatore, nel limite di due anni dalla cessazione del contratto, per *“i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento”*. Di recente, il D.L. n. 25/2017, convertito dalla Legge n. 49/2017, modificando la previsione dell'art. 29 D.Lgs. n. 276/2003, ha peraltro eliminato il c.d. “beneficio di preventiva escussione” dell'appaltatore, in base al quale i lavoratori erano tenuti ad agire nei confronti di quest'ultimo prima che del committente. In tema di responsabilità solidale è infine da segnalare la recentissima pronuncia della Corte Costituzionale n. 254/2017, che ha espressamente esteso la previsione dell'art. 29 D.Lgs. n. 276/2003 anche all'ipotesi della subfornitura.

¹ <http://www.fmb.unimore.it/certificazione/protocollo-di-qualita-dellappalto/modulo-1-certificazione-volontaria-del-sistema-di-gestione-dellappalto-certificato-ex-art-84-d-lgs-2762003-sigeac/>

Orbene, in ottemperanza ai principi di corretta gestione dell'appalto, il Committente non può esercitare un'ingerenza penetrante e sistematica nell'organizzazione del lavoro da parte dell'appaltatore. Ne consegue che, nell'appalto squisitamente genuino, la committenza non dispone di poteri di controllo adeguati a presidiare efficacemente il rischio (a oggi accresciuto) di rispondere a titolo di responsabilità solidale.

Al fine di conciliare la salvaguardia della genuinità dell'appalto con l'aumento delle garanzie per il committente contro il rischio di incorrere in responsabilità solidale, le Commissioni di certificazione, in quanto soggetti terzi particolarmente qualificati in materia di contratti sia di appalto sia di lavoro, potrebbero candidarsi a svolgere un ulteriore ruolo di controllo, offrendo alle parti contrattuali un servizio di monitoraggio dell'appalto anche sotto l'aspetto del corretto trattamento retributivo e contributivo dei lavoratori dell'appaltatore.

La Commissione di Certificazione della Fondazione Marco Biagi di Modena, da tempo sensibile al tema, ha così sviluppato un apposito servizio di controllo sistematico sulla gestione del personale dell'appaltatore, sotto il profilo retributivo e contributivo, concepito per innalzare gli *standard* di tutela del lavoro e per fornire al committente uno strumento di difesa in caso di eventuali contestazioni, agendo più in generale come strumento di qualificazione e responsabilità sociale d'impresa².

LA DISCIPLINA GENERALE

Qual è la normativa che disciplina la certificazione dei contratti?

L'istituto della certificazione dei contratti è stato introdotto dalla c.d. "Riforma Biagi" ed è disciplinato dagli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276 del 2003, ripetutamente modificato ed integrato da provvedimenti successivi.

² <http://www.fmb.unimore.it/certificazione/protocollo-di-qualita-dellappalto/modulo-2-certificazione-volontaria-della-corretta-gestione-del-personale-da-parte-dellappaltatore-omnia/>

Come può essere definita la certificazione dei contratti?

Come una particolare forma di asseverazione attestante l'esatta qualificazione dei contratti e la coerente regolazione dei rapporti che ne derivano. E' un atto assistito da precisi effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali, formato da soggetti terzi autorizzati dalla legge e abilitati a fornire anche assistenza e consulenza alle parti contrattuali.

Qual è la finalità dell'istituto?

Quella di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti migliorando al tempo stesso la loro qualità redazionale, con effetti positivi diretti e indiretti sul piano della gestione dei rapporti negoziali e dei modelli organizzativi aziendali. Per questo motivo i soggetti abilitati alla certificazione, diversamente dal sistema delle certificazioni di qualità, sono autorizzati dalla Legge a svolgere anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali.

Qual è l'oggetto dell'attività di assistenza e consulenza alle parti?

Sia la stipula del contratto e del relativo programma negoziale, sia le eventuali modifiche di quest'ultimo concordate in sede di attuazione del rapporto.

Quali contratti possono essere certificati?

In forza dell'art. 75 comma 1 D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dalla Legge n. 183/2010 (c.d. "Collegato Lavoro), può essere certificato qualsiasi contratto *"in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro"*.

Possono quindi essere certificati non solo tutti i contratti di lavoro – siano essi di natura subordinata, autonoma o c.d. "parasubordinata" – ma anche tutti i

contratti anche commerciali, tipici o atipici, nei quali sia prevista una prestazione lavorativa (contratti di appalto, contratti di trasporto, contratti di *outsourcing*, ecc.).

Quali sono i soggetti abilitati dalla Legge alla certificazione dei contratti?

Le Commissioni di certificazione istituite presso:

- gli Enti Bilaterali;
- gli Ispettorati Territoriali del Lavoro;
- le Province;
- le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni Universitarie;
- il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- i Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro.

Tra queste, le Commissioni istituite presso il Ministero, presso gli Enti Bilaterali nazionali e presso le Università pubbliche e private – comprese le Fondazioni Universitarie – hanno competenza estesa all'intero territorio nazionale; le restanti Commissioni sono competenti nel proprio ambito territoriale di riferimento.

La certificazione dei contratti di lavoro è obbligatoria?

No, si tratta di una procedura volontaria. Fa eccezione la certificazione dei contratti di appalto, subappalto e lavoro *non standard* per lo svolgimento di attività in ambienti confinati o sospetti di inquinamento. Quest'ultima rappresenta l'unica ipotesi di certificazione obbligatoria prevista dalla Legge (art. 27 D.Lgs. n. 81/2008; DPR n. 177/2011).

Come funziona la procedura di certificazione e di quali fasi si compone?

La procedura ha inizio con la presentazione di un'istanza, sottoscritta da entrambe le parti del contratto, a una Commissione di certificazione validamente costituita e autorizzata. Nell'istanza le parti specificano a quali effetti intendono richiedere la certificazione tra civili, amministrativi, previdenziali e/o fiscali (la certificazione può infatti essere richiesta in relazione a uno o più effetti) La Commissione comunica l'inizio del procedimento al competente Ispettorato Territoriale del Lavoro, che provvede a sua volta a inoltrare la comunicazione alle Autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.

Segue lo svolgimento di una fase istruttoria, che si conclude – quando ne sussistano le condizioni – con l'emissione del provvedimento di certificazione da parte della Commissione, che deve essere motivato e contenere il termine e l'Autorità cui è possibile ricorrere, oltre all'esplicita menzione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e/o fiscali del provvedimento medesimo.

Qual è la natura del provvedimento di certificazione?

Il provvedimento di certificazione ha natura di atto amministrativo riconducibile alla categoria degli atti di certazione. Ne consegue che contro di esso è ammesso ricorso al giudice amministrativo per:

- violazione del procedimento;
- eccesso di potere.

Quali sono gli effetti della certificazione?

Gli effetti della certificazione consistono nella temporanea inefficacia di qualsiasi atto che presupponga una qualificazione del contratto diversa da quella certificata.

Tali effetti possono essere superati esclusivamente in conseguenza di una successiva e differente valutazione del giudice. Essi permangono, pertanto,

anche nei confronti dei terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'art. 80 del D.Lgs. n. 276/2003, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

Da quando decorrono gli effetti della certificazione?

Gli effetti, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento d'inizio del contratto ove la Commissione che lo ha certificato abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede.

In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla Commissione adita.

Qual è il valore della certificazione nei confronti dei servizi ispettivi delle Autorità Pubbliche?

I servizi ispettivi delle Autorità Pubbliche – Istituti previdenziali, Ispettorato territoriale del lavoro, Enasarco, Guardia di Finanza, ecc. – non possono adottare i provvedimenti risultanti dalle loro verifiche (es. avvisi di addebito, ordinanze-ingiunzioni, ecc.) fino all'emissione del provvedimento del giudice che superi gli effetti della certificazione.

Sul piano della prassi, la c.d. "Direttiva Sacconi" del 18 dicembre 2008 ha inoltre stabilito che, nell'ambito dell'attività di vigilanza condotta dal Ministero del lavoro – e quindi anche dagli Ispettorati Territoriali – l'attività ispettiva dovrà concentrarsi sui contratti non certificati.

Quali sono i rimedi esperibili contro la certificazione?

Contro la certificazione può essere promosso ricorso al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, esclusivamente per:

- erronea qualificazione del contratto (erronee conclusioni tratte sulla natura del contratto). In caso di accoglimento del ricorso, l'atto di certificazione è nullo *ab origine*;
- differmità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. In questo caso, sarà la sentenza ad accertare il momento in cui la differmità ha avuto inizio, con effetto *ex nunc*;
- vizi del consenso (errore, dolo e violenza).

Il ricorso può essere proposto solo dopo aver esperito un tentativo obbligatorio di conciliazione, con le modalità di cui all'art. 410 del Codice di Procedura Civile, avanti la medesima Commissione che ha adottato l'atto di certificazione.

LA CERTIFICAZIONE DELLE CLAUSOLE CONTRATTUALI

Qual è la finalità della certificazione delle clausole contrattuali?

Quella di evitare il contenzioso assicurando il corretto uso, in particolare, degli strumenti di flessibilità funzionale del lavoro.

Cosa ha ad oggetto la certificazione in esame?

Le singole clausole contenute nel contratto.

Cosa attesta la certificazione in esame?

La volontà delle parti contraenti di porre in essere il negozio e la liceità del medesimo.

Quali clausole contrattuali possono essere certificate?

Possono costituire oggetto di certificazione, per espressa previsione di Legge:

- le clausole tipizzanti le ipotesi giusta causa e di giustificato motivo di licenziamento (art. 30 comma 3 Legge n. 183/2010);
- le clausole compromissorie ex art. 808 del Codice di Procedura Civile, in relazione alle materie di cui all'art. 409 del medesimo Codice (art. 31 comma 10 Legge n. 183/2010);
- le c.d. “clausole elastiche” nell’ambito del lavoro a tempo parziale (art. 6 D.Lgs. n. 81/2015);
- i c.d. “patti di demansionamento” (art. 3 D.Lgs. n. 81/2015).

Si tratta di una procedura volontaria?

Sì, con riferimento alle c.d. “clausole elastiche” e alle clausole tipizzanti le ipotesi giusta causa e di giustificato motivo di licenziamento.

Quanto invece ai c.d. “patti di demansionamento” e alle clausole compromissorie ex art. 808 del Codice di Procedura Civile, la Legge prescrive la loro certificazione a pena di nullità.

La certificazione delle clausole compromissorie ex art. 808 contenute nel contratto individuale di lavoro è obbligatoria?

La Legge stabilisce che le clausole in esame, se non certificate, sono considerate giuridicamente nulle.

La certificazione dei c.d. “patti di demansionamento” contenuti nel contratto individuale di lavoro è obbligatoria?

La Legge stabilisce che i patti in esame, se non certificati, sono considerati giuridicamente nulli.

Quali sono gli effetti della certificazione delle clausole tipizzanti le ipotesi di giusta causa e il giustificato motivo oggettivo di licenziamento?

E' stabilito che il giudice debba "tenerne conto" in sede di valutazione delle motivazioni alla base del licenziamento.

Al di là delle ipotesi espressamente previste dalla Legge, è possibile certificare anche altre tipologie di clausole contrattuali?

Sì. Può essere certificata ogni clausola che le parti abbiano interesse a far assistere dagli effetti conseguenti a questo provvedimento: patti di non concorrenza, patti di prolungamento del preavviso, patti sugli elementi variabili della retribuzione, clausole di *smart working*, ecc.

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI APPALTO

Qual è la finalità della certificazione in esame?

Quella di evitare il contenzioso scongiurando al tempo stesso che dietro appalti fittizi si celino in realtà ipotesi di interposizione di manodopera, vietate dalla Legge, o di somministrazione di lavoro, soggette a una diversa disciplina legale.

Cosa ha ad oggetto la certificazione in esame?

Il contratto di appalto e il relativo programma negoziale.

Cosa attesta la certificazione in esame?

La genuinità dell'appalto e, pertanto, in base al disposto di cui all'art. 1655 del Codice Civile e all'art. 29 del D.Lgs n. 276/2003:

- la presenza di una reale organizzazione dei mezzi necessari all'appaltatore per l'esecuzione dell'appalto;
- l'esercizio del potere organizzativo e direttivo da parte del solo appaltatore nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione dell'appalto;
- l'assunzione del rischio d'impresa da parte dell'appaltatore.

Si tratta di una procedura volontaria?

Sì.

Quali sono le sanzioni previste in caso di appalto illecito?

Dal punto di vista civilistico, i lavoratori utilizzati impropriamente in un appalto non genuino sono considerati a ogni effetto alle dirette dipendenze del committente a far data dall'inizio della interposizione illecita. Di fatto, quindi, il committente corre il rischio di trovarsi "datore di lavoro" di figure formalmente assunte e retribuite dall'appaltatore.

Oltre a ciò, l'interposizione costituisce anche un illecito amministrativo, oggi punito, per effetto delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 8/2016, con una sanzione amministrativa di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione; sanzione che non può in ogni caso essere inferiore a 5.000 euro e superiore a 50.000 euro.

Si consideri inoltre che la configurazione dell'appalto come non genuino comporta, sul piano fiscale, il possibile recupero, da parte dell'Amministrazione finanziaria, dell'IVA indebitamente detratta dal committente sulle prestazioni fatturate dall'appaltatore.

Quando può essere attivata la procedura di certificazione?

Sia in sede di stipulazione del contratto di appalto, sia in fase di attuazione del relativo programma negoziale.

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI IN AMBIENTI CONFINATI O SOSPETTI D'INQUINAMENTO

Qual è la finalità della certificazione in esame?

La finalità primaria della certificazione è quella di assicurare che i lavoratori e le imprese che svolgono attività in ambienti ad alto rischio – quali gli ambienti confinati o sospetti di inquinamento – possiedano la qualificazione necessaria per operarvi, al tempo stesso assicurando la certezza del diritto quanto ai soggetti titolari degli obblighi di formazione, informazione, addestramento e adozione delle procedure di sicurezza, nonché alle responsabilità in caso di infortunio o malattia professionale.

Cosa ha ad oggetto la certificazione in esame?

I contratti individuali, ricadenti in tipologie diverse dal lavoro subordinato a tempo indeterminato, di tutti i lavoratori impiegati in attività che si svolgano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento; tutti i contratti di appalto e/o subappalto per lo svolgimento di attività nei medesimi ambienti.

Cosa attesta la certificazione in esame?

Con riferimento ai contratti di lavoro, la certificazione attesta, oltre alla corrispondenza tra la qualificazione formale del contratto e il suo contenuto effettivo, il rispetto della specifica normativa in materia di tutela della salute e sicurezza di cui al DPR n. 177/2011.

Con riferimento ai contratti di appalto e subappalto, la certificazione attesta, oltre alla genuinità dei medesimi analogamente a quanto previsto per gli appalti

in generale, il rispetto della specifica normativa in materia di tutela della salute e sicurezza di cui al DPR n. 177 del 2011.

Quali sono gli ambienti confinati o sospetti di inquinamento?

Quelli così individuati dalle seguenti fonti normative:

- D.Lgs. n. 81/2008: Allegato IV punto 3, 4; Titolo XI ; artt. 66 e 121;
- D.Lgs n. 139/2006;
- Art. 15 del DPR n. 177/2011;

ossia vasche, canalizzazioni, tubazioni, serbatoi, recipienti, silos, pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie, caldaie e simili, scavi.

Si tratta di una procedura volontaria?

No. La certificazione rappresenta, nel caso di specie, un vero e proprio obbligo il cui mancato adempimento è sanzionato penalmente.

Quali sanzioni sono previste in caso di mancata certificazione dei contratti di lavoro, appalto e subappalto per attività svolte in ambienti confinati o sospetti di inquinamento?

In assenza di certificazione, si applica la sanzione prevista per la violazione dell'art. 26, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 81 del 2008 (arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.096 a 5.260,80 euro).

LA CERTIFICAZIONE DEI REGOLAMENTI INTERNI DI COOPERATIVA

Qual è la finalità della certificazione in esame?

Quella di evitare il contenzioso fornendo al tempo stesso una tutela più ampia ai soci lavoratori, dal momento che la Legge consente alle società cooperative di derogare, in sede di stipula del patto sociale o successivamente mediante

delibera, ad alcune tutele, lavoristiche e previdenziali, accordate alla generalità dei lavoratori subordinati. Ciò in considerazione del fatto che i soci, pur obbligati nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, concorrono alla formazione della volontà sociale e partecipano allo scopo dell'impresa, assumendo una quota del relativo rischio.

Cosa ha ad oggetto la certificazione in esame?

Sia l'Atto di deposito del Regolamento Interno di cooperativa, sia il contenuto di quest'ultimo.

Cosa attesta la certificazione in esame?

Che la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, sia conforme al disposto di cui all'art. 6 della Legge n. 142/2001 e s.m.i.

Si tratta di una procedura volontaria?

Sì.

Qual è la differenza tra la certificazione del Regolamento Interno di cooperativa ex art. 83 D.Lgs. 276 del 2003 e la certificazione dei contratti individuali di lavoro ex art. 75 D.Lgs. 276/2003?

La differenza dipende dall'oggetto della certificazione, che nel primo caso è rappresentato da un atto avente carattere di generalità e astrattezza indirizzato a un numero indeterminato di soci e potenziali soci. Ne consegue che, una volta certificato il Regolamento Interno, l'appartenenza o la successiva adesione del socio alla cooperativa comporta l'efficacia della certificazione anche nei suoi

confronti, senza bisogno che il suo contratto di lavoro sia certificato in via individuale.

Il contratto di lavoro del socio lavoratore può essere oggetto di certificazione individuale ex art. 75 D.Lgs. n. 276 del 2003?

Sì.

Da chi e come può essere attivata la procedura di certificazione?

A differenza della procedura prevista per la certificazione dei contratti, che richiede la presentazione di un'istanza congiunta, è in questo caso necessaria una delibera degli organi della società.

Quando può essere attivata la procedura di certificazione?

Sia all'atto del deposito del Regolamento Interno, sia successivamente.

ALTRE IPOTESI DI CERTIFICAZIONE

Quali altre ipotesi di certificazione dei contratti sono previste o consentite dalla Legge?

Il c.d. "Collegato Lavoro" (Legge n. 183 del 2010), con l'inequivocabile intento di potenziare l'istituto della certificazione mediante l'ampliamento del suo oggetto, il rafforzamento dei suoi effetti e l'arricchimento delle sue funzioni, ha espressamente previsto che essa possa riguardare qualsiasi contratto *"in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro"*.

Nell'ampio perimetro della formulazione adottata possono quindi essere compresi anche, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli accordi di distacco;
- i Contratti di Rete contenenti clausole di codatorialità.

Quali altre ipotesi di certificazione sono previste dalla Legge?

In base all'art. 82 del D.Lgs. n. 276 del 2003 le Commissioni possono certificare le rinunzie e le transazioni di cui all'articolo 2113 del Codice Civile, a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

Procedura ed effetti della Certificazione

La procedura di certificazione si basa su un'istanza volontaria presentata dalle parti contrattuali. Una volta presentata l'istanza, la Commissione ricevente, ai sensi dell'art. 78, D.Lgs. 276/2003, ha l'onere di comunicare l'inizio del relativo procedimento all'ITL competente. La procedura di certificazione deve concludersi entro il termine 30 giorni, termine definito dalla dottrina come ordinatorio e non perentorio (potendo, alla luce di giustificazioni procedurali, essere dilatato).

Per il resto, la Legge non disciplina in termini dettagliati il procedimento ma si sofferma sui requisiti che il provvedimento di certificazione deve necessariamente avere: la motivazione e il riferimento agli effetti civili, amministrativi, previdenziali e/o fiscali in relazione ai quali le parti hanno richiesto la certificazione. In tema di procedimento, pur in assenza di previsioni legislative in tal senso, la Dottrina è unanime nel ritenere che l'istruttoria dei provvedimenti di certificazione debba comprendere almeno l'audizione delle parti, effettuata in presenza o a distanza a discrezione e in base ai Regolamenti delle singole Commissioni. Con riferimento ai contratti di appalto, la Dottrina considera inoltre opportuno che l'attività istruttoria non si limiti all'analisi del contratto e/o all'audizione delle parti.

A tale ultimo proposito la Commissione della Fondazione Universitaria Marco Biagi di Modena ha adottato una procedura istruttoria, truardata in

particolare sull'ipotesi dell'appalto endo-aziendale, che comprende, oltre all'analisi documentale sia giuridica sia tecnico-organizzativa e all'audizione delle parti effettuata in presenza, l'osservazione delle attività appaltate in fase di esecuzione e, ove ritenuto, necessario, anche l'audizione di lavoratori a campione. Una siffatta procedura istruttoria è segnatamente concepita al fine di acquisire elementi utili a meglio comprendere e inquadrare le ragioni tecnico-organizzative sottese allo schema contrattuale.

Con riferimento agli effetti della certificazione, essi consistono nella temporanea inefficacia di qualsiasi atto che presupponga una qualificazione del contratto diversa da quella certificata. Tali effetti possono essere superati esclusivamente attraverso una successiva differente valutazione del giudice. Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto permangono pertanto, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'art. 80 D.Lgs. 276/2003, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

Per quanto concerne i soggetti nei confronti dei quali la certificazione è destinata a produrre effetti, essi comprendono le parti contrattuali e i terzi", intendendosi pacificamente ricompresi in quest'ultima categoria tutti gli Enti ispettivi (quali: Ispettorato del Lavoro, INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate e Guardia di Finanza). Con specifico riferimento all'appalto, ha costituito oggetto di interrogativo l'inclusione, tra i terzi, anche dei lavoratori dipendenti dall'appaltatore e da questi adibiti all'esecuzione di un contratto certificato³. La risposta dei giudici di merito è pervenuta negli ultimi anni con una serie di sentenze, nelle quali si afferma in modo netto l'esplicazione degli effetti della certificazione anche nei confronti di questi ultimi.

Ne discende che, alla stregua delle parti contrattuali e degli enti ispettivi, anche i lavoratori che intendessero proporre ricorso giurisdizionale ex art. 80 D.Lgs. n. 276/2003 contro la certificazione sono tenuti a esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione innanzi alla Commissione che ha certificato il contratto.

³ Trib. Monza sent. n. 324/2016; Trib. Monza n. 396/2016; Trib. Milano sent. n. 1384/2013; Trib. Bari 2.03.2017

Dal punto di vista processuale la certificazione, oltre a rendere obbligatorio tale tentativo - che si pone come condizione di procedibilità - determina a l'inversione dell'onere probatorio nei confronti di chi voglia impugnare ex art. 80 il contratto certificato.

CERTIFICAZIONE		
TEMA	SENTENZA	MASSIMA GIURISPRUDENZIA LE
<p>Opponibilità della certificazione</p>	<p>Trib. Milano sent. n.2647/2009</p>	<p>La certificazione dei contratti di appalto e di lavoro è opponibile, a norma degli artt. 79 e 80, d.lgs. n. 276/2003, anche all'ente previdenziale qualora dal medesimo non venga attivato il tentativo di conciliazione presso le commissioni di certificazione e, all'esito dello stesso, non venga</p>

		poi promosso il giudizio avanti al giudice del lavoro.
Inammissibilità del ricorso per mancato esperimento del tentativo di conciliazione	Trib. Monza, sez. lav., n. 393/2016; dello stesso tenore Trib. Monza sez. lav. n. 256 e 324 del 2016	Per quanto qui di rilievo l'art. 80, comma 1, D. lgs. n. 276/2003, contempla, tra i mezzi d'impugnazione, il ricorso all'autorità giudiziaria di cui all'art. 413 c.p.c., ricorso esperibile dalle parti e dai terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il quarto comma del medesimo articolo impone, in questo caso, come obbligatorio l'esperimento del preventivo tentativo obbligatorio di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. innanzi alla stessa commissione di certificazione che ha adottato l'atto, disposizione sopravvissuta all'intervento legislativo di cui alla l. 183/2010, che ha sostituito l'art. 410 c.p.c., prevedendo la mera facoltà e non più l'obbligo del tentativo preventivo di conciliazione.

Alla luce della disciplina

		<p>legislativa sopra richiamata, il presente ricorso, volto all'accertamento della non genuinità e della conseguente nullità del contratto di appalto di servizi per cui è causa, deve essere dichiarato inammissibile, in quanto non è stato preceduto dal preventivo esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione davanti alla Commissione, né dall'impugnazione della certificazione stessa</p>
<p>Improponibilità del ricorso per mancato espletamento del tentativo</p>	<p>Trib. Roma, sez. lav. Sent. n. 6489/2017</p>	<p>la presente azione giudiziaria rientra nelle ipotesi in cui è astrattamente ammesso il ricorso</p>

<p>di conciliazione in caso di contratto certificato</p>		<p>contro l'atto certificato, ai sensi dell'art. 80 del d.lgs. citato, con la conseguenza, tuttavia, qui rilevante, della obbligatoria sottoposizione della domanda giudiziaria stessa all'obbligo di cui al successivo comma quarto del richiamato art. 80.</p> <p>Tale ultima disposizione recita, infatti, "chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione .. deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un</p>
--	--	---

tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del codice di procedura civile”.

In ragione dell'omesso espletamento del tentativo, questo giudice, ritiene di condividere l'orientamento già espresso da questo Tribunale che, all'esito di una approfondita disamina dell'istituto della certificazione dei contratti introdotto con la L. 183/2010, conclude per la improponibilità della domanda escludendo invece l'istituto della sospensione. Al riguardo si riportano alcuni passi significativi della pronuncia

		<p>citata: E' noto che la legge n. 183 del 2010, all'art. 31, c. 16, ha abrogato l'art. 412-bis c.p.c. La medesima disposizione ha, peraltro, affermato che il tentativo di conciliazione di cui all'art. 80 è rimasto obbligatorio.</p>
<p>Certificazione e Enti Bilaterali</p>	<p>Circolare Ispettorato nazionale del lavoro n. 4 del 12 febbraio 2018</p>	<p>Solamente gli Enti Bilaterali costituiti ad iniziativa di una o più associazioni e dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative possono ritenersi abilitati a svolgere l'attività di cui all'art. 2 lett. h del D.lgs. n. 276/2003</p>

FORMULARIO DEL LAVORO COMMENTATO

Ci rivolgiamo con il presente Formulario a tutte le nostre aziende clienti di PMI Servizi Associati srl e Confimi Formazione Emilia e Associate a Confimi Emilia, Direttori del Personale, Studi di consulenza, Organizzazioni Sindacali dei lavoratori con i quali la scrivente Società e l'Associazione di categoria Confimi Emilia hanno quotidiani rapporti.

Il presente volume, strutturato in funzione dei più recenti orientamenti dottrinali e giurisprudenziali contiene una disciplina normativa dei seguenti temi:

Appalto, Distacco, Somministrazione di Lavoro, Contratti di Rete, Contratto di agenzia, Lavoro Agile e Telelavoro, Certificazione dei contratti.

Si ricorda che la realizzazione del presente documento e dei formulari in esso contenuti, anche se realizzato da professionisti del settore, non potrà comportare responsabilità a carico di Pmi Servizi Associati, Confimi Formazione Emilia e Confimi Emilia derivanti dalla pratica applicazione degli stessi in azienda.

Si ringrazia, per il prezioso contributo fornito alla realizzazione del Testo, oltre agli autori, la Commissione di Certificazione della Fondazione Marco Biagi.

L'Opera, limitatamente alla Sezione del Trasferimento e della Cessione del ramo d'azienda è stata sviluppata con il contributo della Dott.ssa Annamaria Massimo e Dott.ssa Lancellotti Chiara, nel corso del loro tirocinio curriculare attivato dal Dipartimento di Economia "Marco Biagi" dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia presso Confimi Emilia.

Dott. Romolo D'Eboli

Amministratore Delegato

PMI Servizi Associati srl

REALIZZATO PER CONTO DI

