



ISTRUZIONI PER L'USO

Accordi senza sorprese

PRECEDENTI

Nella versione originaria della legge Biagi (articolo 75 e seguenti) l'ambito applicativo della certificazione era limitato, poi il Dlgs n. 251/2004 ha esteso il campo di applicazione a qualsiasi tipologia contrattuale, con l'esclusione per le pubbliche amministrazioni. Rientrano tra i contratti certificabili il deposito dei regolamenti interni delle cooperative e il contratto d'appalto, ai fini di distinguerlo dalla somministrazione illecita e vagliarne la genuinità.

LE NOVITÀ

- ampliati i contratti certificabili e rafforzato il valore dell'atto nell'ambito del sindacato giudiziale
- le commissioni potranno certificare le tipizzazioni in materia di licenziamento e le clausole compromissorie che rimandano le liti all'arbitrato
- gli organi di certificazione possono effettuare conciliazioni e istituire camere arbitrali

GLI EFFETTI

Scattano dall'atto di certificazione, oltre a essere inibenti - valgono cioè nei confronti dei terzi interessati - lo rendono altresì opponibile verso le pretese degli enti previdenziali, i cui organi di vigilanza non potranno adottare provvedimenti amministrativi che contrastino con la qualificazione del rapporto certificata.

LE DISPOSIZIONI

- articoli 30 e 31 legge n. 183/2010
- articolo 75 e seguenti del Dlgs n. 276/2003

LA PRASSI

- circolare ministero del Lavoro n. 48/2004
- Dm del 21 luglio 2004

IN EDICOLA



UNA GUIDA AD HOC DAL CONTENZIOSO ALLA PREVIDENZA

È in edicola - con «Il Sole 24 Ore» a 6,90 euro in più - la Guida con tutte le novità del Collegato lavoro: le procedure di conciliazione e arbitrato, i poteri di controllo del giudice, i termini per impugnare i licenziamenti, i ricorsi sui contratti a tempo determinato. In più, tutti i cambiamenti in materia di intermediazione e procedimento ispettivo, aspettative e congedi, disposizioni di natura previdenziale e assistenziale.

Certificazione. Il Collegato estende l'istituto al lavoro autonomo e alle associazioni in partecipazione

Solo patti con qualifica doc

Inquadramento concordato dalla stipula per evitare il contenzioso

PAGINA A CURA DI Alessandro Rota Porta

La certificazione è senza dubbio una delle materie riformate con maggior incisività dal collegato lavoro (legge n. 183/2010). Molte le novità, dall'allargamento delle funzionalità dell'istituto all'estensione dei compiti affidati alle commissioni.

Introdotta dalla legge Biagi nel 2003 con l'obiettivo di evitare i contenziosi in materia e di qualificare fin dalla sua stipula il contratto di lavoro, la certificazione è stata finora scarsamente utilizzata. Ora il collegato, con l'intento di ridare slancio a questo strumento e nel più ampio disegno di incentivare la deflazione dei ricorsi giudiziari, ha apportato alcune innovazioni che dovrebbero renderlo più efficace e appetibile.

Cominciamo dal testo: la definizione del comma 4 dell'articolo 30 va a sostituire l'articolo

L'IMPUGNATIVA

Prima di intraprendere la via giudiziale deve essere obbligatoriamente tentata la conciliazione presso la stessa commissione

lo 75 del Dlgs n. 276/2003, estendendo l'ambito dei contratti certificabili alle «prestazioni di lavoro» in genere: questa apertura - peraltro già rinvenibile in orientamenti di prassi (interpello ministero del Lavoro n. 81/2009) - consentirà, ad esempio, di poter certificare contratti d'opera o associazioni di partecipazione tra imprese, così come contratti di lavoro autonomo.

Ancora più interessante è l'obiettivo che emerge dal comma 2, vale a dire "blindare" maggiormente il contratto certificato: si viene infatti a determinare una compressione del potere del giudice, il quale, nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, non potrà discostarsi dalle valutazioni delle parti espresse in sede di certificazione, fatte salve le ipotesi già stabilite dalla previgente normativa. Si tratta dell'erronea qualificazione del contratto, dei vizi del consenso o della difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Ne deriva dunque non solo una rafforzata salvaguardia e tutela della volontà dei contraenti ma anche un rallentamento dell'azione giudiziale, se si considera che l'impugnativa del contratto certificato rimane l'unica casistica in cui, prima di

intraprendere la via giudiziale, deve obbligatoriamente essere tentata la conciliazione presso la commissione che ha emesso l'atto certificativo.

Non va però dimenticato come nulla valga il provvedimento di certificazione laddove l'esplicazione fattuale del rapporto di lavoro si svolga in modo differente rispetto a quanto indicato nel contratto ovvero quando si è di fronte a un erroneo inquadramento.

La recente giurisprudenza (tribunale di Bergamo n. 146 del 20 maggio 2010) ha infatti riconosciuto la natura autonoma di un contratto di lavoro a progetto (attività di consegna giornali) sebbene fosse stato certificato. Nel caso specifico era emersa la subordinazione per mancanza del progetto, trattandosi di un'erronea qualificazione del contratto da parte della commissione di certificazione. Fattispecie che ammette il ricorso giurisdizionale e per la quale la certificazione non può avere efficacia vincolante.

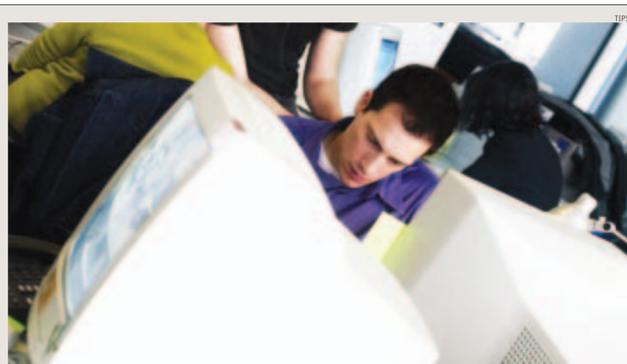
Gli esiti della certificazione sono dunque validi verso i terzi fino a un eventuale giudizio che accolta le doglianze del ricorrente.

Il collegato, e più precisamente il comma 15 dell'articolo 31, fornisce altresì una precisazione prima mancante per quanto attiene alla decorrenza degli effetti della certificazione, disponendo che qualora il contratto - all'atto della certificazione - sia già iniziato, questi decorrono ex tunc, con la sola condizione che nel periodo precedente all'attività istruttoria sia svolto in coerenza con quanto esaminato.

Nel caso invece di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono dal momento della loro effettiva stipula, con la possibilità per la commissione di suggerire eventuali integrazioni e modifiche, nell'ambito dei propri poteri di consulenza.

Tutte le modifiche introdotte con la riforma, in vigore dalla scorsa settimana, hanno lo scopo di garantire un certo appeal alla certificazione, senza dimenticare l'efficacia dell'istituto anche nell'ambito dei controlli ispettivi: qualora nel corso dell'accertamento l'ispettore rilevi difformità tra il contratto certificato e la concreta esplicazione del rapporto di lavoro, questi non potrà procedere di per sé a contestare violazioni o omessi versamenti contributivi se non proponendo un'azione in giudizio e previo tentativo di conciliazione presso le stesse commissioni che hanno certificato il contratto.

Le novità e gli effetti



Organismi abilitati

1 LA LEGGE 183/2010

- Enti bilaterali
- Dpl
- Province
- Università
- Dg Tutela condizioni lavoro - ministero Lavoro (1)
- Consigli provinciali dei consulenti del lavoro (inseriti con legge n. 266/2005). Operatività nell'ambito di interesse tra il ministero del Lavoro e il Cno consulenti lavoro, cui è demandata la funzione di coordinamento e vigilanza degli aspetti organizzativi

Ambito di intervento

- Le «prestazioni di lavoro» in genere, quindi anche di natura autonoma e commerciale
- Contenuto del regolamento interno delle cooperative
- Contratti d'appalto al fine di distinguerli dall'interposizione illecita
- Certificazioni di tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo ai fini dei licenziamenti
- Clausole compromissorie ai fini dell'arbitrato
- Possono istituire camere arbitrali
- Possono trattare tentativi di conciliazione (articolo 410 Cpc) di rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113, Codice civile

Ricorsi (2)

01 | GIUDICE DEL LAVORO

- Erronea qualificazione contratto
- Difformità tra il programma negoziale certificato e la sua reale attuazione
- Vizi del consenso (errore, dolo, eccetera)

02 | TAR

- Violazione del procedimento o abuso di potere

2 PRO E CONTRO

01 | PUNTI DI FORZA

- sono stati uniformati i compiti assegnati ai diversi organismi di certificazione
- viene rafforzato il ruolo dei consulenti del lavoro

02 | CRITICITÀ

- le commissioni dovranno presumibilmente adottare nuove linee guida per gestire le nuove competenze

01 | PUNTI DI FORZA

- si amplia la platea dei contratti certificabili
- le commissioni acquistano il ruolo di garanti dell'effettiva volontà delle parti

02 | CRITICITÀ

- il contratto collettivo di lavoro potrebbe risultare "sacrificato" dall'effetto riempitivo e dal peso che le clausole del contratto individuale certificato vanno ad acquisire

01 | PUNTI DI FORZA

- in caso di ricorso giudiziale avente come oggetto il contratto certificato, l'analisi del giudice è vincolata alle valutazioni delle parti espresse in sede di certificazione

02 | CRITICITÀ

- deve esserci coerenza fattuale tra quanto certificato e l'effettiva attuazione del contratto

(1) casi in cui il datore di lavoro abbia sedi in almeno due province o aderisca ad organizzazioni datoriali che abbiano predisposto schemi di convenzioni certificate presso il ministero del Lavoro; (2) previo tentativo obbligatorio di conciliazione presso la medesima commissione di certificazione che ha certificato il contratto

A pena di nullità. Nei Ccnl le regole di attuazione

Tipo di recesso e arbitro: dal visto ok alle clausole

Oltre a rafforzare l'efficacia della certificazione, la legge n. 183/2010 allarga il ruolo e le funzioni delle commissioni di certificazione: l'intento del legislatore - viste le critiche che sono state mosse durante l'iter del provvedimento - è stato quello di garantire la tutela della cosiddetta "parte debole" del contratto, nella stipula di determinate clausole introdotte dal collegato.

Due sono gli elementi di assoluta novità: la possibilità di inserire nei contratti individuali di lavoro tipizzazioni in materia di licenziamento e clausole compromissorie per devolvere le controversie a un collegio arbitrale privato anziché al giudice. Entrambe devono però essere validate attraverso la certificazione.

Le tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo di licenziamento, laddove siano state certificate, diventano vincolanti per la valutazione da parte del giudice sulle motivazioni poste a base del recesso. Poiché la dizione della norma non dispone specifiche in merito, pare che le tipizzazioni possano riguardare anche le ipotesi di giustificato motivo oggettivo.

Poter vagliare a priori le ipotesi che possono dar luogo al licenziamento, da un lato conferisce un valore aggiunto all'istituto della certificazione, nel tentativo di limitare le impugnative conseguenti alla risoluzione del rapporto di lavoro, dall'altro investe la commissione della funzione di "vigile" affinché le pat-

tuizioni non avvengano *contra legem*.

Poi, nell'ambito delle procedure di conciliazione, il collegato introduce la possibilità che le parti possano concordare clausole compromissorie che rinviino alle modalità di espletamento dell'arbitrato, in caso di controversie: a pena di nullità, queste ultime devono essere certificate. Per ora la norma è in stand by dovendo attendere che i Ccnl disciplinino le regole di attuazione dell'arbitrato.

Ecco allora che alla commissione viene ulteriormente attribuito il ruolo di garante dell'effettivo intendimento delle parti, nelle ipotesi in cui queste vogliano devolvere ad arbitri la risoluzione di eventuali liti nascenti dal rapporto di lavoro. Peraltro le parti, davanti alle commissioni di certificazione, possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale a cui abbiano conferito mandato.

Infine è demandata alle commissioni di certificazione la possibilità di istituire camere arbitrali alternative al giudizio (in materia di lavoro subordinato, parasubordinato e di pubblico impiego) nonché commissioni volte a espletare attività di conciliazione di rinunzie e transazioni, analoga a quella prevista ex articolo 410 Cpc: relativamente a questa previsione decade quindi la limitazione circa l'applicabilità delle procedure conciliative ai soli contratti certificati.

Il «confine». Le istruzioni del ministero

Indicatori di genuinità per i parasubordinati

La certificazione è stata introdotta nel nostro ordinamento dal Dlgs n. 276/2003: lo scopo è quello di attestare che vi sia coerenza formale tra le pattuizioni contenute nel contratto e la volontà manifestata dalle parti contraenti.

In particolare il procedimento può riguardare la validazione della natura e qualificazione del contratto ma anche la verifica di alcune clausole contenute nello stesso.

Ad esempio, è possibile far certificare la genuinità di un contratto di associazione in partecipazione così come far verificare la correttezza di un inquadramento contrattuale. Le parti, sponetaneamente, danno così il via a un giudizio validativo che sfocia in un vero e proprio atto amministrativo: come tale deve essere motivato dalla commissione che lo emette.

L'organizzazione e il funzionamento delle commissioni sono stati disciplinati dal Dm del 21 luglio 2004 e dalla circolare del ministero del Lavoro n. 48/2004, che ha provveduto a diramare i relativi chiarimenti interpretativi.

Quest'ultima, oltre a conferire peso rilevante all'attività di audizione delle parti, aveva anche previsto linee guida finalizzate a individuare elementi utili alla certificazione di alcune fattispecie contrattuali quali collaborazioni a progetto, associazioni

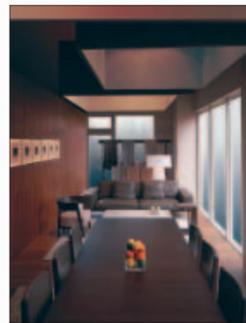
in partecipazione, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, eccetera.

In particolare, per queste forme cosiddette parasubordinate, il ministero invita a un'attenta analisi del discrimine che può farle ricadere nel lavoro subordinato piuttosto che autonomo, citando alcuni punti essenziali che devono essere valutati dalla commissione quali indici di genuinità dei contratti.

Le disposizioni prevedono che la commissione possa anche fornire attività di consulenza e assistenza ai contraenti nella stipula del contratto o all'atto delle sue modifiche: consulenza che deve essere effettiva e non limitarsi a una mera attività burocratica.

La procedura di certificazione deve essere richiesta congiuntamente dalle parti attraverso un'istanza alla commissione. Poi la direzione provinciale del Lavoro provvede a inoltrare la comunicazione alle amministrazioni nei confronti delle quali l'atto è destinato a esplicare i propri effetti.

Infatti vanno indicati in maniera esplicita gli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti hanno richiesto la certificazione. Il procedimento si deve concludere entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza.



Seoul, Shanghai, Tokyo, Milano, Taipei, San Paolo, Hong Kong, Dubai e, tra i più recenti, ma rivolto esclusivamente agli architetti, quello di Londra, aperto nel prestigioso design district di Chelsea.

Flexform persegue con efficacia e determinazione un piano di sviluppo industriale avendo ben chiaro che la distribuzione, insieme con la comunicazione, sono i canali preferenziali per trasferire la propria identità di marchio.



Interior design, innovazione, originalità: uno stile di arredobagno che fa la differenza

La storia aziendale di burghbad risale ad oltre cinquant'anni fa quando, nel 1945, Dieter Ruddies fonda a Bad Fredeburg (Renania Settentrionale-Vestfalia) un'azienda artigianale specializzata prima nella produzione di costruzioni giocattolo e poi di macinacaffè.

La piccola realtà imprenditoriale si proietta nel futuro nel 1956, con l'estensione delle capacità produttive alla lavorazione di mobili per bagno, a cui si arriva, tutt'oggi, ad esclusivi complementi e soluzioni di arredobagno, ad armadi a specchio e a linee di lavabi, piatti doccia e vasche in composito minerale, fino ad innovative contestualizzazioni architettoniche (room concepts) per il bagno e gli ambienti circostanti.

Oggi burghbad entra di diritto nel segmento elevato del settore arredobagno, configurandosi come realtà aziendale a vocazione globale e dalla presenza consolidata in oltre 30 paesi.

A livello mondiale il marchio burghbad è sinonimo di esclusività ed eccellenza, naturale quindi che questo percorso di espansione abbia portato la realtà tedesca ad entrare, nel 2008, in uno dei più grandi fornitori mondiali di soluzioni complete del settore: il gruppo turco ECZACIBASI, il



principale azionista che porta nuove opportunità di accesso a nuovi mercati, migliorando le prospettive di una netta crescita all'estero, per una realtà aziendale in forte consolidamento e dal fatturato complessivo di circa 80 milioni di euro, oltre 650 dipendenti e la quotazione in Borsa dal 1995.

Tradotto in fatti, la vocazione avanguardistica a tutto campo si vede quotidianamente in ciascuno dei quattro siti produttivi: Schmalleberg, Greding, Lauterbach-Allmendro e in quello francese di Nogent le Roi.

Sul profilo estetico, burghbad si distingue per l'unicità del linguaggio formale, dei colori e dei materiali, fra cui spicca il composito minerale, una sostanza naturale di cui burghbad ha saputo esaltare versatilità e potenzialità pressoché illimitate.

Una personalità di prodotto che da tempo ha raccolto il plauso di rinomati istituti di design e molti premi di eccellenza riconosciuti a livello internazionale come il "reddot design award", "IF product design award" e "good design award", conferiti spesso, come per le linee Lavo e Pli, addirittura prima del loro lancio ufficiale sul mercato.

www.burghbad.com