



Lo scudo della certificazione sui contratti a progetto

a cura di Vitantonio Lippolis – *Funzionario della DPL di Modena e membro del gruppo nazionale del MLPS che si occupa di rispondere agli interpelli*¹

Il Ministero del lavoro ha messo nel mirino dei controlli i contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto². La ragione di quest'iniziativa è da ricercare nel fatto

Con questo articolo si fornisce un quadro di analisi della fattispecie della certificazione dei contratti di lavoro disciplinata dall'art.75 e ss. del D.Lgs. n.276/03, come potenziale scudo preventivo ad eventuali verifiche in sede ispettiva, con particolare attenzione ai contratti di collaborazione, sui quali il Ministero del Lavoro e della previdenza Sociale ha in programma, per il 2008, tutta una serie di interventi ispettivi.

che questa particolare tipologia contrattuale viene spesso utilizzata come strumento di elusione da parte dei datori di lavoro-committenti in virtù del minor onere contributivo che sconta rispetto al tradizionale contratto di lavoro subordinato. La necessità, pertanto, di ricondurre l'utilizzo di questo istituto nell'ambito delle finalità individuate dalla Legge Biagi aveva già indotto in passato il Ministero del lavoro ad intervenire per mezzo di altre due disposizioni (le Circolari n.1/2004 e n.17/2006).

Adesso il dicastero, anche in attuazione degli impegni assunti con il protocollo sul *Welfare* del 23/07/2007, ha preannunciato una nuova campagna di verifiche ispettive volta a contrastare l'utilizzo improprio e fraudolento delle co.co.pro. Per assicurare, su tutto il territorio nazionale, l'omogeneità e l'efficacia dell'azione ispettiva ed evitare, in tal modo, potenziali quanto deprecabili disparità di trattamento fra le imprese sottoposte a verifica, la Circolare n.4/2008 del 29 gennaio 2008 impartisce, al personale ispettivo del Ministero del lavoro, specifiche direttive relativamente al comportamento da adottare rispetto ad alcune tipologie di prestazioni che si pongono al confine tra lavoro autonomo e subordinato.

Un potenziale scudo nei confronti dell'accertamento induttivo e sommario posto in essere dagli organi di vigilanza esiste, tuttavia, nel nostro ordinamento: si tratta dell'istituto della certificazione dei contratti di lavoro disciplinato dall'art.75 e ss. del D.Lgs. n.276/03. Vediamo in dettaglio di cosa si tratta e quali prerogative offre alle parti coinvolte.

La certificazione dei contratti di lavoro

La certificazione dei contratti di lavoro rappresenta, probabilmente, una delle principali novità introdotte dal D.Lgs. n.276/03 (*c.d. Legge Biagi*). Difatti spesso accade di trovarsi nella necessità di ricondurre la concreta esecuzione di una data prestazione lavorativa ad una delle varie tipologie contrattuali che il nostro ordinamento riconosce e prevede (contratti tipici) o che comunque la prassi ammette (contratti atipici).

¹ Si fa presente che, ai sensi della Circolare del 18/03/04 del Ministero del lavoro, le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

² Questa particolare tipologia contrattuale è stata introdotta nel nostro ordinamento dall'art.61, co.1, D.Lgs. n.276/03 che testualmente recita: "Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art.409, n.3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa."

Tale riconduzione, spesso ardua, risulta tanto più necessaria in quanto ad ogni singola tipologia contrattuale sono connessi effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali di volta in volta differenti.

La certificazione dei contratti di lavoro è stata introdotta nel nostro ordinamento proprio al fine di fornire maggiori certezze al riguardo, rendendo possibile alle parti contraenti (ma anche ai terzi come vedremo meglio dopo) il corretto e puntuale inquadramento dell'alveo civile, amministrativo, previdenziale e fiscale nel quale essi si dovranno muovere una volta dato inizio al rapporto stesso. L'utilizzo di tale forma di asseverazione, nelle forme e con le modalità che si diranno, dovrebbe comportare la riduzione dell'*alea* che spesso circonda la stipula di alcuni contratti e fra questi in particolare le collaborazioni a progetto, con la conseguente deflazione (ed è proprio questo l'obiettivo dichiarato della norma) della notevole mole di contenzioso amministrativo e giudiziario che attualmente caratterizza la qualificazione dei contratti di lavoro.

L'art.76, del D.Lgs. n.276/03 ha individuato gli organi presso i quali è possibile costituire apposite commissioni col compito di certificare i contratti. Più precisamente si tratta de:

- ▶ il Ministero del lavoro e della previdenza sociale;
- ▶ le Direzioni provinciali del lavoro quali organi periferici del Ministero del Lavoro;
- ▶ le Province (enti ai quali sono state devolute le funzioni ed i compiti relativi al collocamento ed alle politiche attive del lavoro *ex* D.Lgs. n.469/97);
- ▶ gli enti bilaterali costituiti dalle associazioni di datori e prestatori di lavoro sia nell'ambito territoriale di riferimento, sia a livello nazionale;
- ▶ i consigli provinciali dell'ordine dei consulenti del lavoro;
- ▶ le università pubbliche e private registrate nell'albo istituito presso il ministero del lavoro.

Oggetto della certificazione

Il testo originario della Legge Biagi prevedeva esclusivamente la certificazione del lavoro intermittente, del lavoro ripartito, del rapporto di lavoro a tempo parziale, del lavoro a progetto, dell'associazione in partecipazione, dei rapporti disciplinati dal regolamento delle società cooperative (art.83) e l'appalto genuino (art.84). Successivamente, con l'entrata in vigore del D.Lgs. n.251/04 modificativo della stessa Legge Biagi, la procedura di certificazione è stata estesa indistintamente a tutti i contratti di lavoro. Conseguentemente oggi risulta possibile sottoporre alla procedura di certificazione anche contratti con connotazioni tipicamente "imprenditoriali" quali, ad esempio, il contratto d'agenzia e la rappresentanza commerciale.

Alla luce della recente circolare n.4/2008 in materia di lavoro a progetto, la certificazione risulta essere l'unica possibilità per i committenti per poter stipulare tale contratto in riferimento alle attività che, secondo il Ministero del Lavoro, risultano presumibilmente incompatibili con il lavoro a progetto (autisti, baristi, attività di segreteria etc.).

L'art.83 del D.Lgs. n.276/03, inoltre, prevede che la procedura di certificazione possa riguardare anche il regolamento delle cooperative. In questo caso, tuttavia, l'organo certificatore è rappresentato da un'apposita commissione istituita presso la Provincia³. Essa è presieduta da un presidente indicato dalla Provincia stessa e dai rappresentanti delle associazioni di assistenza, tutela e rappresentanza del movimento cooperativo e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative (in forma paritetica).

Presso le commissioni di certificazione è possibile altresì certificare i contratti di appalto di opere o servizi di cui all'art.1655 del codice civile, sia nella fase di stipulazione dello stesso contratto che nella successiva fase di attuazione del programma negoziale (art.84, D.Lgs. n.276/03).

Limitatamente, infine, a preesistenti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che vengono ricondotti a un progetto, programma di lavoro o fase di esso (attuali contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto di cui all'art.61 e ss., dello stesso D.Lgs. n.276/03), **i diritti derivanti dal precedente rapporto di lavoro possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro, rendendo così la volontà abdicativa e transattiva fra le parti inoppugnabili, essendo all'uopo adottato lo schema previsto dall'art.2113 c.c.**⁴.

³ Art.8, D.M. 21/07/2004.

⁴ Art.68, D.Lgs. n.276/03.

Competenza territoriale

Le commissioni di certificazione istituite presso le Università hanno competenza territoriale generale.

Innanzitutto alla **commissione istituita presso il Ministero del Lavoro** - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, possono essere, invece, certificati esclusivamente i contratti che vedono come titolare del rapporto quei datori di lavoro che abbiano le proprie sedi in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro stesso.

Presso le commissioni **istituite dai consigli provinciali dei consulenti del lavoro** di cui alla L. n.12/79, possono essere certificati esclusivamente i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento. Per quanto riguarda l'ambito territoriale di competenza degli organi collegiali istituiti presso le Direzioni provinciali del lavoro l'art.77, del D.Lgs. n.276/03, analogamente a quanto previsto dall'art.413, co.2, c.p.c. in tema di competenza del giudice del lavoro, stabilisce che le stesse commissioni siano competenti a certificare esclusivamente quei contratti di lavoro che sono stipulati da aziende che hanno la sede (o una loro dipendenza) nel territorio della provincia di riferimento e presso la quale sarà addetto il lavoratore contraente.

In virtù della particolarità che contraddistingue gli agenti e rappresentanti di commercio i quali svolgono la propria attività con riferimento ad una determinata zona territoriale o mercato che spesso nulla hanno a che vedere con la sede del preponente, si ritiene - secondo quanto previsto dal co.4 del sopra richiamato art.413 c.p.c. - che la competenza territoriale delle Commissioni di certificazione in parola vada, invece, verificata con riferimento al domicilio dell'agente.

Per quanto riguarda, infine, la certificazione dei contratti d'appalto la norma in parola non fa esplicito riferimento ad alcuna competenza territoriale.

Criteri seguiti per la certificazione

Allo scopo di individuare i caratteri essenziali di ciascuna tipologia contrattuale e fornire così elementi chiari e certi relativamente alle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, il Ministro del lavoro, entro sei mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. n.276/03, avrebbe dovuto emanare i *c.d. "codici di buone pratiche"*. Tali codici dovrebbero costituire, nelle intenzioni del Legislatore delegato, una guida per tutte le Commissioni di certificazione dettando, in maniera uniforme su tutto il territorio, i criteri per la qualificazione dei vari contratti di lavoro.

In attesa che il Ministro, con apposito decreto, emani i suddetti codici, ed al fine di evitare la paralisi dell'attività certificativa presso le commissioni di certificazione istituite presso le Direzioni provinciali del lavoro e le Province, quest'ultime sono state autorizzate ad operare - oltre che ovviamente sulla base delle vigenti norme di legge - nell'osservanza di appositi regolamenti interni che le commissioni stesse sono autorizzate ad approvare ed a trasmettere al Ministero del lavoro ai sensi dell'art.2 del D.M. 21/07/2004. Le commissioni di certificazione presso le Università e gli Ordini Provinciali dei Consulenti del Lavoro si sono adeguate, in via generale, a tale disposizione pur non essendovi obbligati e, pertanto, hanno predisposto appositi regolamenti interni e li hanno inviati, al solo scopo della visione, al Ministero del lavoro.

La citata C.M. n.4/08, in proposito, ha fornito alcuni importanti criteri di valutazione dei contratti a progetto che le commissioni di certificazione (e più in particolare quelle istituite presso le DPL) saranno certamente portate ad applicare in fase di valutazione dei requisiti dei contratti da certificare ([v. tabella](#)).

Efficacia giuridica della certificazione e rimedi esperibili

Spesso accade che, in fase di verifica ispettiva, un determinato contratto di lavoro così come voluto e siglato fra le parti venga ricondotto, da parte degli organi di vigilanza preposti, ad una diversa tipologia contrattuale (si accennava innanzi proprio all'eventualità che un co.co.pro. venga disconosciuto e ricondotto a un rapporto lavoro subordinato). Ma può accadere anche che, nel corso od al termine di una prestazione lavorativa contrattualmente prevista, il lavoratore rivendichi, nei confronti del proprio datore di lavoro, il riconoscimento di diritti che sono tipicamente previsti per altre tipologie contrattuali (ad esempio al termine di un co.co.pro. il pagamento del trattamento di fine rapporto o dell'indennità sostitutiva per ferie non godute, o il pagamento di ore di lavoro straordinario, istituiti questi tipici del lavoro subordinato).

La certificazione dei contratti di lavoro consente di eliminare una buona parte di queste incresciose quanto onerose (soprattutto per il datore di lavoro) situazioni. Difatti, allorché un contratto acquisisce il visto di certificazione da parte dell'apposita commissione, esso acquista "**piena forza legale**" sia fra le parti,

sia nei confronti dei terzi⁵. Da ciò consegue che, gli effetti (civili, previdenziali, amministrativi, fiscali, ecc.) del contratto così certificato permangono, anche nei confronti dei terzi fintanto che non sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili (fatti ovviamente salvi eventuali provvedimenti cautelari assunti dall'organo giurisdizionale adito).

 *Di fatto, per i contratti certificati, interviene il c.d. principio dell'“**inversione dell'onere probatorio**”, in ragione del quale spetta a chi contesta la regolarità del contratto (organi di vigilanza compresi) dimostrare eventualmente in giudizio l'invalidità del testo certificato.*

Fra i terzi nei confronti dei quali la certificazione acquista piena ed obbligatoria efficacia rientrano, fra gli altri, anche:

- le Direzioni provinciali del lavoro quali organi periferici del Ministero del lavoro alle quali compete, fra l'altro, la vigilanza sul rispetto delle norme sul lavoro e l'applicazione delle sanzioni amministrative in caso di relativa violazione;
- l'Inps competente, fra l'altro, alla riscossione dei contributi previdenziali ed assistenziali obbligatori;
- l'Inail competente alla riscossione dei contributi assicurativi obbligatori contro gli infortuni e le malattie professionali;
- l'Enpals competente alla riscossione dei contributi previdenziali ed assistenziali obbligatori per i lavoratori dello spettacolo;
- l'Enasarco competente alla riscossione dei contributi previdenziali ed assistenziali obbligatori per gli agenti e rappresentanti di commercio.

E' evidente che la piena efficacia dell'accordo contrattuale certificato - secondo quanto previsto dalla norma in commento - esplicita la propria efficacia anche nei confronti dei suddetti organismi pubblici, in quanto la norma, allorché ha voluto garantire per mezzo della procedura di certificazione, la piena forza di legge e quindi l'assoluta efficacia del contratto certificato, non ha inteso escludere alcuno, quindi neppure gli organismi sopra indicati.

Tale circostanza assume notevole e sostanziale importanza atteso che fino a ieri (ma anche in futuro per tutti quei contratti che non avranno ricevuto la certificazione in parola) era sufficiente un “semplice” atto amministrativo quale, ad esempio, un verbale di accertamento di un qualsiasi organo di vigilanza, per costringere il datore di lavoro a “subire” gli effetti dello stesso atto con le relative conseguenze anche sul piano sanzionatorio e previdenziale; l'unica alternativa a disposizione del destinatario del provvedimento era costituita dall'impugnazione del provvedimento accertativo innanzi all'organo giurisdizionale competente (o amministrativo come può, ad esempio, avvenire nel caso di verbali di accertamento che abbiano come oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro, avverso i quali è proponibile ricorso al Comitato regionale dei rapporti di lavoro di cui all'art.17, del D.Lgs. n.124/04), avendo egli stesso cura e necessità di dimostrare che il rapporto originariamente voluto ed instaurato fra le parti è di fatto regolare e che, conseguentemente, l'accertamento amministrativo svolto a suo carico risulta essere infondato.

Attualmente, in presenza di un contratto certificato, chiunque non intenda accettarne gli effetti e voglia quindi metterlo in discussione, deve egli stesso impugnarlo richiedendone l'invalidazione innanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro ex art.413 c.p.c., adducendo i relativi elementi di prova.

Non sempre è possibile, tuttavia, la contestazione in sede civile. Difatti le ragioni in base alle quali l'art.80 del D.Lgs. n.276/03 consente che si possa procedere all'impugnazione dell'atto certificato sono le seguenti:

- a)** vizi del consenso;
- b)** erronea qualificazione del contratto;
- c)** difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Dalla sopraindicata elencazione si rileva agevolmente come la maggioranza (se non la quasi totalità) delle impugnazioni dei contratti certificati sia riconducibile alla motivazione indicata al punto sub c); tale affermazione discende dal fatto che la certificazione dei contratti – è bene ricordarlo – viene effettuata, da parte delle commissioni adite, sulla base di valutazioni di elementi di tipo meramente formale che, nei fatti, possono discostarsi in maniera anche sostanziale dalla realtà.

Come **condizione di procedibilità**, tuttavia, la norma in parola prevede che chiunque intenda procedere all'impugnazione in sede civile del contratto certificato debba preventivamente rivolgersi alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto stesso, al fine di espletare un tentativo obbligatorio di conciliazione. L'eventuale soluzione conciliativa adottata in quella sede godrà del carattere dell'inopponibilità, essendo la procedura prevista conformata alle previsioni contenute nell'art.410 c.p.c.. A questo proposito si fa notare

⁵ Art.5, co.1, lett.e), della L.D. n.30/03.

come anche l'ispettore del lavoro (ma la situazione è del tutto analoga anche per gli ispettori degli istituti previdenziali ed assistenziali) che a seguito di verifica ispettiva rilevi dei motivi di censura sul contratto certificato, debba espletare il tentativo obbligatorio di conciliazione rivolgendosi alla Commissione che ha certificato l'atto stesso. E' questa una singolare circostanza che potrà vedere la potenziale contrapposizione del funzionario ispettivo (portatore dell'interesse ad annullare gli effetti prodotti dalla certificazione) col proprio dirigente in veste di Presidente della Commissione della DPL che quell'atto ha certificato. Questa situazione, che ad una prima analisi potrebbe sembrare paradossale, deriva dal fatto che la certificazione del contratto, da un punto di vista amministrativo, non appare soggetta al potere di revoca da parte dell'organo che ha emanato il provvedimento stesso, neppure in presenza di elementi contrastanti, ma tuttavia successivi, all'emanazione dell'originario provvedimento certificativo. Diversamente non si spiegherebbe il tenore perentorio dell'art.79, del D.Lgs. n.276/03 il quale testualmente afferma: "Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'art.80, fatti salvi i provvedimenti cautelari".

Nell'eventualità, poi, che il tentativo obbligatorio di conciliazione non vada a buon fine il passaggio successivo è l'impugnativa – da parte della Direzione provinciale del lavoro alla quale l'ispettore ovviamente appartiene – dell'atto certificato innanzi al Giudice del lavoro.

Oltre che con ricorso in sede civile, il provvedimento di rilascio (ma ovviamente anche quello di diniego) di certificazione possono essere opposti con ricorso amministrativo al T.A.R. competente per territorio, nel termine di sessanta giorni dalla notifica del provvedimento stesso. E' quasi superfluo al riguardo fare presente che l'eventuale impugnazione in questa sede si concretizza esclusivamente nei confronti dell'atto amministrativo, restando ovviamente estraneo a tale ambito il negozio giuridico sottostante al provvedimento amministrativo impugnato.

Il co.5, dello stesso art.80, del D.Lgs. n.276/03 prevede espressamente la possibilità di ricorrere, in sede giurisdizionale amministrativa, in queste due ipotesi: violazione del procedimento ed eccesso di potere. Su questa particolare casistica così come individuata dalla norma ci sono da fare, tuttavia, alcune brevi considerazioni. Come risaputo i vizi di legittimità che comportano l'annullabilità dell'atto amministrativo, secondo una tripartizione consacrata sia nel T.U. sul Consiglio di Stato (art.26, R.D. n.1054/24) sia nella Legge sui Tribunali amministrativi (art.2, L. n.1034/71) sono: la violazione di legge, l'incompetenza e l'eccesso di potere. Non appare chiaro il motivo per il quale il Legislatore delegato abbia inteso limitare il gravame giurisdizionale sui provvedimenti in parola unicamente alle due summenzionate ipotesi, escludendo aprioristicamente il vizio d'incompetenza. Inoltre ci si chiede se, allorché il Legislatore delegato ha indicato nel testo della norma la possibilità di ricorso al T.A.R. per "violazione del procedimento" abbia di proposito inteso restringere il campo d'azione del gravame giurisdizionale amministrativo dei provvedimenti in parola ad una sola delle ipotesi (quella appunto della violazione del procedimento) della più ampia categoria delle violazioni di legge, oppure se abbia utilizzato tale termine con un'accezione più ampia (per quanto poco appropriata) comprendente, appunto, tutti i vizi di legittimità che possono caratterizzare l'emanazione del provvedimento amministrativo di certificazione. Al riguardo si ritiene maggiormente plausibile quest'ultima ipotesi, anche perché l'eventuale adesione alla prima aprirebbe il campo a prevedibili, quanto motivate, censure di legittimità. In definitiva quindi, un'interpretazione estensiva del co.5 dell'art.80 fa ritenere ammissibile il ricorso al T.A.R. nei confronti di tutti quegli atti di certificazione (o di rigetto) che siano affetti da qualunque vizio di legittimità.

Si ritiene, inoltre, che il ricorso giurisdizionale al T.A.R. sia esperibile anche nel caso in cui la certificazione sia avvenuta presso l'Ente bilaterale (soggetto privato), atteso che il provvedimento emanato da tale organo può essere considerato come proveniente da un "incaricato di pubblico servizio".

Pur se l'art.80 del D.Lgs. n.276/03 non ne fa espressa menzione, va infine rilevato come anche nei confronti dei provvedimenti amministrativi di che trattasi sia esperibile il ricorso straordinario al Capo dello Stato. Se facciamo, difatti, riferimento ai principi generali sul ricorso amministrativo contenuti nell'art.8 e ss. del DPR n.1199/71, e se consideriamo inoltre che il provvedimento di certificazione (o di rigetto) è un atto definitivo, contro il quale non è esperibile alcun ricorso gerarchico (non esiste infatti alcun organo gerarchicamente sovraordinato alla stessa Commissione di certificazione al quale proporre un eventuale ricorso), si ritiene che - anche per i provvedimenti in parola così come per tutti i provvedimenti con pari caratteristiche - sia proponibile il ricorso straordinario al Capo dello Stato per vizi di legittimità entro il termine di 120 giorni dalla notifica del provvedimento stesso. Sempre secondo i principi generali resta ovviamente inteso che tale ricorso è alternativo al ricorso giurisdizionale.

Conclusioni

Si segnala, infine, che la procedura di certificazione in argomento ha, almeno sulla carta, natura sperimentale. In proposito difatti, così come prevede l'art.86, co.12, del D.Lgs. n.276/03, una volta trascorsi diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della norma (quindi dopo il 23 aprile 2005), il Ministro del lavoro avrebbe dovuto attuare – unitamente alle organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale - una verifica relativamente agli effetti prodotti dalla stessa procedura amministrativa e decidere se e come eventualmente intervenire apportando delle modifiche all'istituto in parola, verifica che a tutt'oggi non risulta essere stata ancora effettuata.

In definitiva si può arguire come gli effetti del provvedimento di certificazione siano estremamente significativi e tali, comunque, da renderne consigliabile l'adozione in tutti quei casi in cui si voglia mettere al riparo un contratto di lavoro stipulato anche nella forma a progetto, dalle insidie degli accertamenti svolti da parte degli organi di vigilanza sempreché, beninteso, il contratto presenti i necessari requisiti.

Seminario specialistico

IL CCNL METALMECCANICO

Applicazione del CCNL e novità operative dopo il rinnovo del 20 gennaio 2008

Obiettivi

Il recente rinnovo contrattuale del CCNL Metalmeccanici ha apportato molte **novità rilevanti per la gestione del personale di settore**. Il seminario si propone di analizzare le **implicazioni operative** delle novità contenute nel rinnovo.

Sedi e date

Milano 13 maggio 2008
Hotel Michelangelo
09.30-13.00 14.30-18.00

Per prendere visione dell'intero Programma, Corpo Docente e Materiale Didattico [clicca qui](#)

Per informazioni sugli altri eventi Centro Studi Lavoro e Previdenza visita www.cslavoro.it o contattaci
Tel 045.506199 E-mail formazione@cslavoro.it

Co.Co.Pro.

Indici sintomatici di genuinità e legittimità previsti dalla Circ. MLPS n. 4/2008

<i>Elemento del contratto da analizzare</i>	Come dovrebbe essere	Come non dovrebbe essere
Progetto, programma di lavoro o fase di esso	<ul style="list-style-type: none"> • Deve essere specifico • Deve essere riportato per iscritto nell'accordo contrattuale • Deve caratterizzare l'attività da avviare 	<ul style="list-style-type: none"> • Non può totalmente coincidere con l'attività principale o accessoria dell'impresa (come risultante dall'oggetto sociale) e non può ad essa sovrapporsi ma potrà essere soltanto ad essa funzionalmente correlato • Non ci si può limitare a descrivere analiticamente il mero svolgimento della normale attività dell'azienda oppure fare una semplice elencazione del contenuto tipico dell'incarico affidato al collaboratore • Non può essere variato unilateralmente dal committente
Modalità di inserimento del collaboratore nel contesto aziendale	<ul style="list-style-type: none"> • Le forme di coordinamento tra collaboratore e committente devono essere espressamente individuate per iscritto nell'accordo contrattuale • Il collaboratore può operare all'interno del ciclo produttivo del committente; per questa ragione possono essere previste e concordate delle fasce orarie nelle quali il collaboratore deve poter agire in autonomia all'interno dell'organizzazione produttiva aziendale 	<p>Le fasce orarie eventualmente concordate per iscritto nell'accordo contrattuale non possono essere unilateralmente modificate dal committente</p>
Contenuto della prestazione	<p>L'attività svolta dal collaboratore deve specificatamente coincidere (o essere funzionale) al progetto, programma di lavoro o fase di esso dedotto in contratto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non può essere elementare, ripetitiva e predeterminata • Non può essere generica e/o estranea al progetto, programma di lavoro o fase di esso dedotto in contratto
Modalità di svolgimento della prestazione	<ul style="list-style-type: none"> • Il collaboratore deve poter scegliere autonomamente (seppur nel rispetto delle forme di coordinamento anche temporale concordate) le modalità esecutive della prestazione in funzione del risultato ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa (quantità e collocazione temporale della prestazione resa) • Il collaboratore deve essere libero di autodeterminare il proprio ritmo di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • Il collaboratore non deve soggiacere ad uno specifico e serrato potere di controllo sull'attività svolta esercitato dal committente, direttamente o per interposta persona • Il collaboratore non deve richiedere preventive autorizzazioni, e non deve successivamente giustificare le proprie condotte (es. le assenze) • Non può essere assoggettato ad alcun vincolo di orario • La presenza del collaboratore non può mai essere imposta • Non deve rilevarsi alcuna forma di esercizio del potere disciplinare da parte del committente
Compenso	<ul style="list-style-type: none"> • Deve essere riferito ad un risultato enucleato nel progetto, programma di lavoro o fase di esso • Deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e, quindi, in funzione del risultato che il collaboratore deve produrre • I criteri per la sua determinazione devono essere evidenziati nell'accordo contrattuale 	<p>Non può essere legato esclusivamente alla durata della prestazione (compenso orario, settimanale, mensile, ecc.)</p>
Clausola di esclusiva (eventuale)	<p>In linea di principio è compatibile con l'istituto contrattuale</p>	<p>Non è vista con particolare favore in fase di verifica ed impone al personale ispettivo una più attenta analisi del contratto per accertare la reale autonomia della prestazione resa dal collaboratore</p>
Proroga del termine e rinnovo del contratto	<ul style="list-style-type: none"> • E' possibile la proroga del termine nel caso che il risultato pattuito non sia stato raggiunto (in tutto o in parte) nel termine fissato • E' possibile il rinnovo del contratto con lo stesso collaboratore ma sulla base di un progetto nuovo o affine a quello originario 	<p>La proroga ed il rinnovo di un progetto identico al precedente</p>