

## IN PRIMO PIANO

### CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO:

Una opportunità da  
non perdere per ridurre  
i conflitti, anche a  
rapporto già attivato  
Con il collegato lavoro 2010  
l'istituto riprende vigore

### COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI:

La Suprema Corte torna  
sui suoi passi  
Riconosciuta la piena  
deducibilità ai fini fiscali

### Iscriviti alla Newsletter

Ogni mese potrai ricevere  
automaticamente le  
Newsletter di BLB Studio  
Legale nella tua casella di  
posta elettronica.  
Basterà registrarsi andando  
nella sezione "news" del  
nostro sito e seguendo le  
indicazioni per iscriversi alla  
newsletter.

Segui BLB su:

 LinkedIn

 Twitter

## Certificazione dei Contratti di Lavoro:

Una opportunità da non perdere per ridurre i conflitti, anche a rapporto già attivato.

Con il collegato lavoro 2010 l'istituto riprende vigore.

Con l'art. 30 della Legge n. 183/2010, meglio conosciuta come Collegato lavoro 2011, si amplia l'ambito di applicazione della cd. certificazione, introdotta con l'art. 75 del D.Lvo n. 276/2003, meglio conosciuto come Legge Biagi, con l'originario obiettivo di ridurre il contenzioso, limitatamente alla qualificazione dei rapporti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale, a progetto e di associazione in partecipazione di cui agli artt. 2549-2554 c.c.. A seguito della novella citata la **portata** dell'istituto risulta non più circoscritta alle residuali fattispecie contrattuali richiamate, ma **estesa a tutti i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro**. Questa procedura può essere perfezionata non solo al momento della stipulazione del contratto, ma anche **in corso di svolgimento**, se ve ne sono le condizioni, addirittura con effetto retroattivo. Per quanto concerne il **controllo giudiziale**, la norma prevede che lo stesso, in caso di certificazione del contratto, deve **limitarsi esclusivamente**, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'**accertamento del presupposto di legittimità** e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative che competono al datore di lavoro o al committente. Ciò in tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di **instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso**. La conseguenza che ne deriva è che, **nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, il Giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti**. Infine, in ambito di **licenziamento**, nel valutare le motivazioni che hanno condotto il datore di lavoro ad adottare tale provvedimento, **il Giudice deve tenere conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo** presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione. L'importanza assunta da tale istituto è provata, inoltre, dal fatto che lo stesso **rende possibile l'introduzione nel contratto individuale di alcune clausole che, fino alla riforma del 2010, erano considerate inammissibili, quali la clausola compromissoria e le tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo**. Gli effetti della certificazione, in tema di qualificazione del contratto di lavoro, non riguardano solo le parti interessate ma si esplicano anche nei confronti di terzi, quali INPS, INAIL, AGENZIA DELLE ENTRATE e MINISTERO DEL LAVORO, che sono direttamente interessati dalla identificazione del rapporto lavorativo definita dai contraenti in merito alle loro erogazioni, imposizioni fiscali e ai fini della vigilanza sul corretto svolgimento del rapporto stesso. Ne consegue che i rimedi contro le certificazioni sono azionabili non solo dalle parti ma anche dai terzi, nei seguenti casi: erronea qualificazione del contratto, difformità tra programma negoziale certificato e la sua attuazione vizi del consenso. Con questo istituto il datore di lavoro ed il lavora-



tore definiscono a priori gli effetti che derivano dal contratto stabilendo diritti e doveri ricadenti su ciascuno, tendendo a garantire così un certo grado di certezza del contratto fonte del rapporto lavorativo.

Gli organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro sono le commissioni di certificazione istituite presso gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale, le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo istituito presso il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali con apposito decreto dello stesso ministero, di concerto con il Ministro dell'istruzione, della Università e della Ricerca. La commissione competente a certificare il contratto di lavoro è quella del luogo nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione alle commissioni istituite a iniziativa degli enti bilaterali, esse devono rivolgersi alle commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro. Per ciò che attiene alla procedura, questa è volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro. Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche di cui al comma 4 dell'art 78 del D.Lvo 276/2003, nonché di particolari norme procedurali di garanzia.

Si tratta di una **grande occasione per datori di lavoro e dipendenti**, per porre un argine alla conflittualità nel rapporto di lavoro e rendere potenzialmente più proficua, in un ambito così definito, la collaborazione reciproca.

Con l'entrata in vigore del cd. collegato lavoro 2010, la **certificazione ha assunto un ruolo importante** perché oltre a **dare certezza giuridica al rapporto** anche in termini di qualificazione, si propone di ridurre il contenzioso stabilendo a priori i diritti ed i doveri delle parti, conferendo operatività alla clausola compromissoria ed alla tipizzazione della giusta causa o del giustificato motivo del licenziamento nel contratto individuale.

Vista l'importante incidenza di questo istituto sul rapporto di lavoro, è opportuno che aziende e lavoratori, che intendano avvalersene siano opportunamente assistite da tecnici specializzati, in grado di sviluppare a pieno le potenzialità dello strumento.

BLB Studio Legale, ha predisposto modelli specifici di intervento normativo in tema di certificazione pensati per qualsiasi esigenza contrattuale, utili sia per la fase di avvio che in corso di svolgimento del rapporto di lavoro.

I nostri uffici sono disponibili a fornire ogni chiarimento al riguardo.

*Avv. Alberto Stocco  
Dr.ssa Raffaella Ludovisi*

## Compensi degli Amministratori:

*La Suprema Corte torna sui suoi passi.*

*Riconosciuta la piena deducibilità ai fini fiscali.*

Solo di qualche mese fa l'ordinanza della Corte di Cassazione (n. 18702 del 13 agosto 2010) che, dichiarando la indeducibilità, ai fini fiscali, dei compensi degli amministratori nelle società di capitali, aveva originato una situazione di grave imbarazzo interpretativo nel comparto consulenziale e degli operatori del diritto. Questa decisione, che prendeva spunto da una criticatissima interpretazione dell'art. 62 TUIR, produceva, di fatto, la piena sindacabilità da parte della Amministrazione Finanziaria dei criteri e delle motivazioni posti alla base del pagamento di tali emolumenti, limitando in

modo considerevole uno degli aspetti della iniziativa privata caratterizzato da maggiore discrezionalità. Con la pronuncia del 10 Dicembre 2010, n. 24957, la Suprema Corte torna precipitosamente sul tema e, con la necessaria chiarezza, ribadisce la correttezza del proprio storico orientamento. I compensi degli amministratori debbono, quindi, ritenersi pienamente deducibili e l'Amministrazione non ha alcun potere di valutare la equità dell'importo riconosciuto, a condizione che lo stesso risulti specificamente proposto e approvato nelle sedi societarie deputate (delibera assembleare che



stabilisca l'emolumento, non è indispensabile una decisione del consiglio di amministrazione). E' utile evidenziare come, allo stato, non sussistesse, nella legislazione di settore (TUIR e DPR 29/09/1973, n. 600), alcuna norma che autorizzasse l'A.F. a esercitare il richiamato potere valutativo sui criteri di elargizione dei compensi degli amministratori. Inoltre, trattandosi di valori cd. "deducibili per cassa", il riconoscimento di somme rilevanti non produce alcun documento per l'erario, poiché rispetto al regime previsto per gli utili societari, certamente più vantaggioso per lo Stato (e peggiorativo per il percipiente) deve considerarsi il trattamento riservato per tali compensi (fino al 43%, oltre addizionali Irpef e oneri contributivi in capo alla società e all'amministratore). Proprio per questo, in tali fattispecie, appare complesso ipotizzare la eventuale volontà di una distribuzione occulta di utili o uno scopo fraudolento in danno dell'Agenzia delle Entrate. Il richiamo alla necessità di approvazione di una delibera in tema di compensi risponde al principio di natura civilistica che richiama alla formazione del consenso formatosi tra le parti, che spiega rilevanza anche in relazione all'onere della prova dei motivi di incongruità della quantificazione. Sulla genuinità di tale consenso, in assenza di specifiche norme antielusive nel nostro ordinamento, l'Amministrazione Finanziaria potrà indagare ed eventualmente obiettare financo nelle sedi giudiziarie, facendo, tuttavia, esclusivamente riferimento, senza alcuna scorciatoia preferenziale, sulla applicazione al caso specifico della generale disciplina sulla simulazione e dei negozi in frode alla legge,

usufruendo della quale sia l'Erario che il Giudice, eventualmente investito della questione, potrebbero servirsi in caso di determinazione dei compensi che appaiano sproporzionati o ingiustificati. La novità giurisprudenziale richiamata restituisce all'imprenditore la possibilità di programmare compiutamente e con la massima autonomia il proprio piano industriale, definendo, con criteri personalizzati, il riconoscimento economico per il proprio dirigente. Studio Legale BLB, con il proprio Dipartimento specializzato, è al fianco dell'imprenditore per una gestione razionale e vantaggiosa di ogni attività interessante il rapporto di lavoro, nella sua forma tipica o atipica.

*Avv. Alberto Stocco*

**Per eventuali approfondimenti:  
BLB Studio Legale  
+39.02.36.51.55.80  
+39.06.35.40.16.37**

