



Convegno
11 Luglio 2016

Diritto del Lavoro
Novità e aggiornamenti

“La certificazione dei contratti”
Dott. Carlo Cavalleri

Studio Associato
Barillari Lapolla Cavalleri



L'istituto della certificazione venne introdotto nel panorama legislativo italiano dall'

art.75 all'art. 84 D.Lgs. n.276/03

al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro attraverso una corretta qualificazione dei contratti.



LA CERTIFICAZIONE

“La certificazione è una speciale procedura finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. È una procedura a carattere volontario, può essere eseguita solo su richiesta di entrambe le parti (futuro lavoratore e datore di lavoro) e ha lo scopo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione di alcuni contratti di lavoro. Possono essere oggetto di certificazione tutti i contratti di lavoro”



La storia

Sperimentazioni di certificazione si trovano nel passato anche di livello extralegislativo, ma delle sperimentazioni extralegislative non si conoscono gli esiti. Si citano ad esempio:

- Accordo Confesercenti Modena e Associazioni sindacali dei lavoratori atipici (FENAP/CONFESERCENTI – NIDIL-CGIL-ALI/CISL-CIPO/UIL);
- Accordo tra Centro Studi Internazionali e Comparati dell'Università di Modena e Reggio Emilia e la Regione Emilia-Romagna – Assessorato Attività Produttive – anno 2001;
- “Progetto Anziani” della Fondazione Del Monte di Bologna e Ravenna che identificava il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi quale sede di certificazione;
- CCNL del 16.5.1997 - Liberi Professionisti Case di Cura Private;

Il primo a sostenere l'opportunità di introdurre una procedura di certificazione dei contratti di lavoro fu Marco Biagi, partendo da riflessioni di Antonio Vallebona relative a norme inderogabili e volontà assistita.



- Libro Bianco sul mercato del lavoro italiano – Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità” di Biagi nel 2001, dove “la certificazione recupera appieno la doppia anima già impressale dal Vallebona” e quindi la seconda funzione di prevenzione del conflitto di qualificazione.
- La legge 30/2003 riprende quindi l’istituto, lasciando tuttavia molto spazio “in bianco” anche in relazione ai principi dell’operato del legislatore delegato.
- Lo stesso art. 5 della legge delega 30/2003 fa riferimento nel titolo alla certificazione dei rapporti di lavoro, piuttosto che ai contratti, anche se i contratti sono citati nel testo.
- Infine, giungiamo al d.lgs. 276/2003 che, da più parte criticato per non aver approfondito e affinato l’istituto, ha sicuramente una “impostazione decisamente meno ambiziosa” della legge delega .



Contratti certificabili



L'art. 75 del d.lgs. 276/03, prima della modifica attuata dal d.lgs. 251/2004, prevedeva la possibilità di certificare solo alcuni contratti e cioè quelli relativi:

- al lavoro intermittente
- al lavoro ripartito
- al lavoro a tempo parziale
- al lavoro a progetto
- ai contratti di associazione in partecipazione di cui agli artt. 2549 – 2554 c.c. .

L'art. 75 del d.lgs. 276/03 è stato successivamente modificato con d. lgs. 251/2004 che ha esteso la possibilità di certificazione a qualsiasi contratto di lavoro

Le Commissioni di certificazione



In relazione all'art. 76 del d.lgs. 276/03, così come modificato dalla legge finanziaria per il 2006, l. 266/2005, sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

- Enti bilaterali;
- Direzioni provinciali del Lavoro e Province;
- Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie;
- Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale-
Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;
- Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro;



La finalità dell'esame è quella di :

- 1) accertare la volontà delle parti sottoscriventi;
- 2) accertare il grado di consapevolezza di ciascuna delle parti in ordine alla clausole stabilite nel contratto e alla disponibilità dei propri diritti;
- 3) accertare la rispondenza della forma contrattuale prescelta all'esatta qualificazione del rapporto intercorrente fra le parti (senza fermarsi al mero *nomen juris* eletto dalle parti medesime);
- 4) accertare la rispondenza delle clausole alle norme di carattere generale e, laddove ricorrenti, a
- 5) accertare, ove richiesto, anche gli aspetti di carattere amministrativo, civile, fiscale e previdenziale conseguenti al contratto e alle clausole concordate.

Le conseguenze della certificazione



Le conseguenze della certificazione che - risulta pertanto essere un accertamento preventivo e qualificato di legittimità e qualità del contratto – al di là del già ricordato *favor* con cui l'istituto viene considerato in fase ispettiva, sono comunque estremamente interessanti, in quanto esplicano la propria efficacia anche nei confronti dei terzi (soprattutto gli Enti di vigilanza) e non solo verso le parti sottoscriventi.

Questi gli argomenti e/o le fattispecie toccati dalle linee-guida:



- le collaborazioni coordinate e continuative (a cui viene aggiunto il contratto di agenzia);
- il lavoro autonomo – art.222 cod.civ.;
- l'appalto (compreso quello in spazi confinati);
- l'apprendistato, in particolare quello professionalizzante;
- il lavoro intermittente;
- il *part-time*;
- il contratto a tempo determinato;
- il patto di demansionamento (nuovo art.2103 cod.civ.);
- il regolamento interno delle cooperative;
- le rinunzie e transazioni;
- le clausole compromissorie;
- la conciliazione;
- l'arbitrato.

I ricorsi contro la certificazione



I ricorsi contro la certificazione possono essere elevati per:

- erronea qualificazione del contratto;
- difformità fra testo contrattuale e suo effettivo e concreto svolgimento;
- vizi del consenso;
- violazione del procedimento o eccesso di potere.

Efficacia giuridica della certificazione



1. 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'articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari.
2. Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la Commissione 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.

(Collegato Lavoro)



Procedimento di certificazione

1. La procedura di certificazione é volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.
2. Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle **Commissioni di certificazione** e si svolgono con i seguenti principi:
 - a) l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione é destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;
 - b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza;
 - c) l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui é possibile ricorrere;
 - d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.
3. I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza