

## La “nuova” certificazione dei contratti nel collegato lavoro e l’ampliamento delle competenze degli organi certificatori

Con la [Legge 183 del 2010](#), nota come “Collegato Lavoro” il legislatore è intervenuto anche in tema di **certificazione dei contratti di lavoro**, istituto già introdotto, in verità con scarso successo, dalla c.d. **Legge Biagi** del 2003, ampliandone la portata applicativa con l’evidente scopo di rilanciarne l’applicazione. Le novità sono assai significative e si riverberano anche nei compiti e nelle responsabilità che andranno a gravare sugli **organi di certificazione**, tra i quali, come è noto, le Commissioni Provinciali composte (parzialmente) da personale proveniente dai **Servizi per l’Impiego**.

L’istituto, come anche espressamente dichiarato sia nella Legge del 2003 che nella novella del 2010, ha una **finalità eminentemente deflattiva** del contenzioso del lavoro, qualificandosi dunque nel novero di quella serie di strumenti che il Legislatore negli ultimi anni ha introdotto, o sta cercando di introdurre, per **ridurre il numero di cause** che rallentano il corso della giustizia civile in generale e del processo del lavoro in particolare<sup>1</sup>. Esaminiamo ora nel dettaglio l’istituto: la [L.183/2010](#) interviene subito nell’originale testo dell’**art.75 del [D.Lgs.276/2003](#)** ampliando **espressamente le finalità dell’istituto** che così vengono ora definite:” al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere

---

<sup>1</sup> Di fatto, è bene subito chiarirlo, la certificazione si traduce in una limitazione del sindacato di valutazione del giudice sul contratto certificato; vi è da chiedersi se così delineato il rimedio possa essere effettivamente efficace. L’analisi non può prescindere da un dato statistico: le cause in primo grado in materia di previdenza e assistenza sono state nel 2004 oltre il doppio rispetto a quelle di lavoro; è dunque del tutto evidente come il punto dolente sia l’eccessivo contenzioso nelle materie previdenziali ed assistenziali che però non sono state assolutamente toccate dal Collegato Lavoro.

Di conseguenza la riforma incide su un numero di cause relativamente modesto ma di contro, come sopra accennato, comporta una limitazione del potere di valutazione della Magistratura; e ciò, con tutto il rispetto con gli organi di certificazione che hanno comunque il limite di operare in una fase particolare del rapporto di lavoro oggetto della valutazione e pur apprezzando le cautele che la legge gli impone, appare una scelta non priva di rischi.

la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo"; è già del tutto evidente il cambiamento di passo che s'intende dare alla certificazione rispetto alla sua formulazione originaria.

Si passa infatti **dall'originario "contenzioso in materia di qualificazione dei contratti" all'odierno "contenzioso in materia di lavoro"**, formula che sottende non solo ad un aspetto formalistico del rapporto ma anche all'individuazione della volontà delle parti; si estende poi l'oggetto della certificazione che concerne tutti i contratti in cui sia dedotta, anche indirettamente, una prestazione di lavoro; non più solo i contratti di lavoro subordinato o "para subordinato" (ricordiamo che l'originale formulazione dell'art.75 della Legge Biagi si limitava ai soli contratti introdotti con quella legge), ma **anche gli accordi di lavoro autonomo o commerciale**.

La procedura che ovviamente si attiva in base alla volontà congiunta di entrambe le parti, mira a **determinare la qualifica del contratto ma anche a verificare le clausole in esso contenuto**; inoltre è possibile attraverso la certificazione inserire nel rapporto di lavoro la clausola che devolve in arbitri la risoluzione delle controversie e tipizzare le fattispecie che giustificano il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (pur nel silenzio della legge si ritiene che si tratti del licenziamento disciplinare).

Proprio la delicatezza dei temi trattati e le conseguenze che derivano sul rapporto di lavoro impone una **procedura in cui specie il contraente più debole goda di adeguate tutele e abbia piena consapevolezza di quanto sottoscrive**. L'aspetto procedurale è regolato dall'art.78 del

D.Lgs.276/03 e poi, più nel dettaglio, dal [Decreto del Ministero del Lavoro del 21 luglio 2004](#) e dalla successiva [Circolare del 15 dicembre 2004 n.48](#).

In tali provvedimenti oltre a individuarsi la **composizione delle Commissioni di Certificazione**, a determinarsi la durata della procedura che non può superare i **30 giorni** (ma tale periodo si deve computare dal momento in cui è fatta pervenire alla Commissione tutta la documentazione necessaria) e a prevedere la possibilità per i richiedenti di farsi assistere da soggetti qualificati, si evidenzia la **funzione consulenziale e assistenziale** che la stessa Commissione è chiamata a svolgere nel corso del procedimento di certificazione. Funzione che la stessa Circolare indica come effettiva e finalizzata all'**esatta qualificazione del rapporto di lavoro** e alla **determinazione della disponibilità dei diritti negoziabili**.

A questo punto è innegabile, anche in forza dell'evidente e forte **legame tra l'art.4 (attività di consulenza e assistenza) e l'art.3 (procedimento di certificazione)** del **Decreto Ministeriale del luglio 2004**, la rilevante partecipazione alla formazione dell'atto proprio della Commissione certificatrice che dunque da un lato conserva la sua funzione per così dire notarile, emanando l'atto amministrativo di certificazione (o negandolo); dall'altro contribuisce alla sua costruzione non solo attraverso l'audizione delle parti e il recepimento della loro effettiva volontà, ma anche con un'**attività propositiva** e di concreta spendita di conoscenze del diritto del lavoro. **E' dunque evidente la gravosità dell'impegno che spetta alle Commissioni** anche tenuto conto, tanto per citare un esempio, dell'estrema labilità che separa spesso un rapporto di lavoro subordinato da uno parasubordinato.

**La procedura si conclude o con un provvedimento di certificazione del contratto oppure con il rigetto dell'istanza di certificazione;** in entrambi i casi, trattandosi di atto amministrativo è possibile proporre nei successivi **60 giorni** ricorso al competente Tribunale Amministrativo Regionale qualora se ne ravvedano i vizi di eccesso di potere o di violazione del procedimento. Contestualmente l'atto produce i suoi effetti sia tra le parti che nei confronti dei terzi; esso è però **impugnabile dinanzi al Giudice del lavoro e previo esperimento del tentativo di conciliazione** (che si espletterà sempre dinanzi lo stesso organo di certificazione; in questo caso il Legislatore ne ha mantenuto l'obbligatorietà proprio per rafforzare l'istituto), per l'errore di qualificazione del contratto, vizi del consenso e difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Questa elencazione indica di conseguenza quello che è il potere d'intervento valutativo del Giudice il quale nel suo giudizio terrà conto del comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione e definizione dinanzi alla Commissione.

Ma **gli effetti rilevanti** sono come già accennato **anche nei confronti dei terzi**, in particolare gli **enti previdenziali**, le cui pretese non potranno tradursi in atti amministrativi che contrastano con quanto certificato. Di conseguenza per essi l'unica strada percorribile, qualora nel corso dell'attività ispettiva riscontrino delle diversità tra quanto certificato e la concreta attività lavorativa, è l'incardinamento di un giudizio di accertamento sempre preceduto dal tentativo obbligatorio di conciliazione.

In ultimo il collegato lavoro ha introdotto una precisazione relativa alla **decorrenza degli effetti della certificazione** con la previsione che qualora il contratto fosse già in atto precedentemente alla certificazione essa retroagisce dal momento dell'instaurazione dello stesso con la sola

condizione della coincidenza tra l'attività già svolta con quella certificata; altrimenti, nell'ipotesi di contratti non ancora conclusi gli effetti della certificazione andranno a decorrere dalla loro sottoscrizione.

Come già sopra accennato si tratta di un istituto introdotto con lo scopo principale di ottenere una riduzione del contenzioso lavoro. La realizzazione di ciò passa appunto attraverso la **parziale sottrazione al giudizio ordinario dei contratti certificati** e la previsione del tentativo obbligatorio di conciliazione sempre dinanzi allo stesso organo di certificazione; ma si coglie anche un altro aspetto che è quello di dare alle parti e specie al datore di lavoro, degli elementi di certezza nelle relazioni di lavoro (sulla stessa scia si colloca anche la previsione di una sanzione prestabilita nell'ipotesi di conversione del contratto a tempo determinato). Solo l'esperienza potrà dire se la scelta così operata ha realizzato effettivamente l'obiettivo che si era prefissato; certo che buona parte del successo si giocherà anche nella capacità degli organi certificatori di intervenire con adeguatezza nell'attività di formazione del contratto così da realizzare un equilibrato accordo tra le parti.



**Avv. Pierpaolo Bagnasco**

**9 dicembre 2010**