

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Note preliminari

sull'istituto della certificazione

L'istituto della certificazione dei contratti di lavoro è stato introdotto dal titolo VIII, artt. 75 e seguenti, D.Lgs. 276/2003 (in seguito *decreto*), con lo scopo di ridurre il contenzioso in materia di lavoro assegnando a specifiche Commissioni il ruolo di valutare il corretto inquadramento contrattuale di un rapporto di lavoro scelto dalle parti.

Nel corso degli anni successivi, il legislatore ha costantemente e progressivamente ampliato le competenze ed il ruolo delle Commissioni di Certificazione valorizzandone le funzioni.

La legge 4 novembre 2010, n. 183, ha reso maggiormente vincolate la certificazione soprattutto nei confronti dell'autorità giudiziaria. Il giudice, infatti, nella qualificazione del rapporto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, non può discostarsi dalle valutazioni espresse dalle parti in sede di certificazione se non per i casi di erronea qualificazione del contratto, vizi del consenso, o difformità tra il programma negoziale certificato e la concreta attuazione verificata (art. 30, co. 2, l.n. 183/2010).

La legge 10 dicembre 2014, n.183 (Jobs Act) e i successivi decreti attuativi hanno ulteriormente assegnato alle Commissioni di certificazione importanti nuove competenze.

Di seguito sono riportate tutte le ipotesi, riepilogative degli interventi delle riforme legislative, che possono essere oggetto di certificazione da parte delle commissioni.

| ISTITUTO | FONTE | FUNZIONE |
|---|--|---|
| Contratti di lavoro in genere | Art.75 D.Lgs. n.276/2003 | Certificazione, per la conformità alle disposizioni di legge, di tutti i contratti di lavoro autonomo o subordinato in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro. Nonché certificazione di singole clausole contrattuali (ad es. retribuzione, mansioni, orari, ecc.) |
| Contratti di appalto | Art.84 D.Lgs. n. 276/2003 | Certificazione in sede di stipulazione del contratto di appalto ed in fase di attuazione del relativo programma negoziale |
| Contratto di rete | Art. 75 D.Lgs. n. 276/2003 | Certificazione delle “regole d’ingaggio” in relazione ai rapporti di lavoro |
| Contratti di lavoro in genere | Art.30 Legge n.183/2010 | Certificazione delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo nei contratti individuali di lavoro, di cui il giudice tiene conto nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento |
| Collaborazioni coordinate e continuative | Art. 2 D. Lgs n.81/2015 | Certificazione dell’assenza dei requisiti di cui al comma 1 (etero organizzazione) |
| Stabilizzazione collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui il committente abbia intrattenuto rapporti di lavoro autonomo | Art. 54 D. Lgs n.81/2015 | Sottoscrizione atti di conciliazione con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro |
| Mansioni del lavoratore | Articolo 2103 c.c. come sostituito dall’art. 3 D. Lgs n. 81/2015 | Stipula del patto di demansionamento |

| ISTITUTO | FONTE | FUNZIONE |
|--|---------------------------|--|
| Contratto di lavoro a tempo parziale | Art. 6 D. Lgs n.81/2015 | Stipula di accordi relativi alle clausole elastiche nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non le disciplini |
| Offerta di conciliazione per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 | Art. 6 D. Lgs n.23/2015 | Conciliazione in caso di licenziamento se il lavoratore accetta l'offerta del datore di lavoro |
| Cooperative | Art.83 D.Lgs. n.276/2003 | Certificazione dei regolamenti interni delle cooperative con riferimento alla tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori ai sensi dell'art. 6, L. 3 aprile 2001, n. 142 |
| Clausola compromissoria | Art.31 Legge n.183/2010 | Certificazione, a pena di nullità, della clausola compromissoria di cui all'art. 808 c.p.c.: le commissioni di certificazione accertano la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro (escluse quelle relative alla risoluzione del contratto di lavoro) |
| Sicurezza del lavoro | art. 27 D.Lgs. n. 81/2008 | Certificazione degli standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera, anche in relazione agli appalti e alle tipologie di lavoro flessibile, ai fini della qualificazione delle imprese per la sicurezza di cui all'art. 27, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 |
| Rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. | Art.82 D.Lgs. n. 276/2003 | La certificazione delle rinunzie e transazioni a conferma della volontà abdicativa o transattiva |

| ISTITUTO | FONTE | FUNZIONE |
|--|-------------------------------------|---|
| | | delle parti |
| Funzione conciliativa facoltativa | Art. 82 D.Lgs. n.276/2003 | La funzione conciliativa facoltativa di cui all'art. 31, comma 13, L. 4 novembre 2010, n. 183 per le controversie relative ai rapporti di cui all'art. 409 cod. proc. civ. |
| Funzione conciliativa obbligatoria rapporti certificati | Art. 82 D.Lgs. n.276/2003 | La funzione conciliativa obbligatoria di cui all'art. 410 cod. proc. civ. per le controversie aventi ad oggetto i contratti certificati dalla medesima Commissione, ai sensi dell'art. 80, comma 4, D. Lgs. n. 276 del 2003 |
| Certificazione appalto negli ambienti sospetti di inquinamento o confinati | Art. 2 DPR n. 177/2011 | Certificazione della presenza di personale, in percentuale non inferiore al 30 per cento della forza lavoro, con esperienza almeno triennale relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati con contratto di appalto |
| Convalida dimissioni o risoluzioni consensuali | Art. 26, comma 7 D.Lgs. n. 151/2015 | Certificazione della volontà dei lavoratori di rassegnare le dimissioni o di sottoscrizione di atti di risoluzione consensuale. Tale certificazione perfeziona l'atto di interruzione del rapporto di lavoro in luogo della procedura on-line di cui al DM 15 dicembre 2015 |

La certificazione è una procedura volontaria ([ad eccezione delle ipotesi di cui all'art. 2 DPR 177/2011, c.d. "ambienti confinati" per le quali è prevista l'obbligatorietà](#)) e si conclude con la predisposizione di un atto amministrativo motivato che accoglie o rifiuta la richiesta.

Risulta così generalizzata ad ogni tipo di rapporto di lavoro l'applicabilità dell'istituto. Anzi, il riferimento alla deduzione anche *indiretta* di una prestazione di lavoro deve essere inteso nel senso che è possibile ricorrere alla certificazione non solo nei contratti di lavoro tipizzati dal decreto, ma

anche in occasione di qualunque accordo fra le parti per effetto del quale sia deducibile l'utilizzo di prestazioni lavorative; indipendentemente dalla loro qualificazione subordinata/autonoma.

Qualora il rapporto di lavoro, nel suo concreto svolgimento, si discosti dal programma negoziale la "qualificazione certificata" potrebbe comunque essere contestata: le parti o i terzi interessati devono proporre in primo luogo il tentativo di conciliazione presso la medesima commissione di certificazione e successivamente possono proporre ricorso giudiziario per rivendicare la corretta qualificazione del contratto, con ogni conseguenza.

I due principali vantaggi della certificazione si possono così riassumere:

- le parti sono assistite nella qualificazione del rapporto di lavoro;
- la qualificazione certificata resiste alle contestazioni degli organi di vigilanza e conserva efficacia fino a sentenza del Tribunale, rappresentando uno strumento sostanzialmente deflativo delle controversie.

Funzione di assistenza e consulenza

La Commissione di Certificazione ha anche la funzione di consulenza e assistenza alle parti che può essere svolta sia in fase di stipulazione del contratto sia durante lo svolgimento del rapporto. L'assistenza e la consulenza possono riguardare qualsiasi aspetto del contratto e, in particolare, la disponibilità dei diritti e la puntuale qualificazione dei contratti di lavoro.

La Commissione deve valutare l'accordo raggiunto dalle parti con il fine ultimo di verificare che lo stesso sia conforme alla legge e al contratto collettivo applicato.

Il rifiuto definitivo della certificazione potrà essere evitato mediante il suggerimento delle opportune correzioni da apportare al contratto.

Schede a supporto della certificazione

Sono state predisposte delle schede a supporto della certificazione, integrate nella piattaforma informatica predisposta dal Consiglio Nazionale, utili a mettere in evidenza i punti essenziali oggetto del contratto da certificare.

Il contenuto delle schede può guidare la Commissione di Certificazione, alternativamente, in sede di presentazione dell'istanza, ovvero in sede di audizione.

Gli effetti della certificazione

L'art. 79 del *decreto* (*"Efficacia giuridica della certificazione"*) stabilisce che *"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"*.

L'effetto della certificazione consiste nella temporanea inefficacia di qualsiasi atto che presupponga una qualificazione del contratto diversa da quella certificata.

Tale effetto può essere superato esclusivamente attraverso una successiva differente valutazione del giudice al quale il legislatore non può sottrarre la qualificazione dei rapporti finalizzata al riconoscimento dei diritti che ne conseguono (art. 24, comma 1, Cost.).

Tale valutazione soggiace, però, ai limiti premessi per i quali il sindacato del giudice deve ritenersi circoscritto ai casi di erronea qualificazione del contratto, vizi del consenso, o difformità tra il programma negoziale certificato e la concreta attuazione verificata.

Ove ne ricorrano i presupposti è ammesso il ricorso ai provvedimenti cautelari, attraverso i quali si può anticipare l'eliminazione degli effetti dell'atto di certificazione.

Le parti devono fare espressa richiesta, nell'istanza di certificazione, degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali in relazione ai quali richiedono la certificazione medesima (art. 78, comma 2, lett. d). In mancanza di tale espressa indicazione l'atto di certificazione produce effetti soltanto tra le parti.

Ad ogni modo, in funzione della tipologia di richiesta espressa dalle parti nell'istanza, la Commissione deve dare esplicita menzione degli effetti che produce l'atto di certificazione.

I rimedi esperibili contro la certificazione

L'art. 80, comma 1, del *decreto* stabilisce che *"Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'articolo 413 del Codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso"*.

L'atto di certificazione può dunque essere impugnato dalle parti e dai terzi interessati davanti al giudice del lavoro per erronea qualificazione del contratto da parte della Commissione di

Certificazione. In tal caso l'effetto dell'accertamento giudiziale decorrerà fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale (art. 80, comma 2).

Inoltre, l'atto di certificazione può essere impugnato, sempre davanti al giudice del lavoro, per difformità tra il programma negoziale e la sua successiva attuazione. In questa seconda ipotesi, l'effetto dell'accertamento giudiziale decorrerà dal momento in cui il giudizio consente di accertare che ha avuto inizio la difformità stessa (art. 80, comma 2).

Tuttavia, solo le parti del contratto (e non anche i terzi interessati) possono impugnare la certificazione innanzi alla medesima autorità giudiziaria per vizi del consenso.

Nell'adottare la propria decisione, il giudice del lavoro valuterà "il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla Commissione di Certificazione" (art. 80, comma 3, del *decreto*).

La legge attribuisce, quindi, rilevanza alla condotta tenuta dalle parti stesse in sede di certificazione e di conciliazione ai fini della condanna alle spese e al risarcimento per lite temeraria nel successivo giudizio avverso la certificazione, con l'intento di scoraggiare eventuali ripensamenti delle parti rispetto alla qualificazione certificata del rapporto di lavoro.

Inoltre, l'art. 80, comma 5, del *decreto* prevede che *"Dinnanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la Commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere"*.

Tale azione è diretta ad ottenere l'annullamento dell'atto di certificazione, senza incidere sul contratto di lavoro al quale accede. I vizi procedurali in questione possono essere fatti valere sia dalle parti che dai terzi interessati. In ogni caso, il giudice ordinario conserva il potere di disapplicare l'atto di certificazione viziato.

Tentativo di conciliazione obbligatorio

La legge n. 183/2010 (art. 31, comma 1) ha riscritto l'art. 410 c.p.c., ha eliminato l'istituto del tentativo obbligatorio di conciliazione quando condizione di procedibilità del ricorso innanzi al giudice del lavoro.

Rimane obbligatorio soltanto il tentativo di conciliazione da espletarsi davanti alle commissioni di certificazione, nel caso in cui si impugna l'atto di certificazione (art. 80, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003). Le ipotesi sono quelle in cui si fa valere l'erronea qualificazione del contratto, la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, ovvero i vizi del consenso. In tali casi, il tentativo di conciliazione si svolge innanzi allo stesso organo che ha emanato

il provvedimento impugnato, secondo le previsioni del nuovo art. 410 c.p.c., in quanto compatibili e in conformità ai regolamenti delle Commissioni di Certificazione. Vista l'efficacia giuridica della certificazione anche verso i terzi (art. 79 D.Lgs. n. 276/2003), il tentativo di conciliazione è obbligatorio sia per le parti che hanno sottoscritto il contratto certificato, sia per i terzi interessati (ad esempio gli enti amministrativi) che intendano agire contro l'atto di certificazione (Min. lav., nota del 25 novembre 2010).

Il ruolo dei contratti collettivi nella certificazione

La certificazione del contratto di lavoro subordinato passa anche attraverso il rispetto delle previsioni che la legge espressamente rinvia ai contratti collettivi applicati dal datore di lavoro.

A questo riguardo, i contratti collettivi prevedono clausole che integrano oppure derogano alle previsioni di legge anche senza un'esplicita indicazione della norma. In via generale questa possibilità è ammessa a condizione che la previsione del contratto collettivo introduca una regolamentazione più favorevole per il dipendente rispetto alla previsione di legge.

Per quanto riguarda la certificazione dei contratti di lavoro è necessario che il datore di lavoro rispetti, mediante rilascio di apposita dichiarazione, le condizioni che l'autonomia collettiva dispone per la costituzione del rapporto.

Nel rispetto dell'art. 39 della Costituzione, il datore di lavoro può in alternativa dichiarare la mancata applicazione in azienda di un contratto collettivo di lavoro nel qual caso la Commissione dovrà verificare il rispetto delle previsioni di legge.

Competenza Territoriale delle Commissioni

Il riferimento ai contratti di lavoro "instaurati", nel rispetto dell'articolo 76 c-ter del decreto legislativo n. 276/2003, deve essere interpretato nel senso che le aziende devono rivolgersi, alternativamente, alla Commissione costituita presso l'Ordine Provinciale nel cui ambito territoriale sia stato sottoscritto il contratto di lavoro, ovvero sia presente la sede legale o la sede di lavoro effettiva del lavoratore.

Tale interpretazione è stata recepita nel nostro regolamento e questo per coprire anche i casi nei quali la firma del contratto e il luogo di lavoro non corrispondessero al medesimo luogo.

IL CONTENUTO DELLE LINEE GUIDA E INDICAZIONI GENERALI

Le linee guida sono oggetto di aggiornamento e integrazione sulla base dei suggerimenti forniti anche dalle Commissioni medesime. In questi casi, tuttavia, la Commissione potrà avvalersi della funzione di assistenza e consulenza alle parti al fine di valutare soluzioni contrattuali alternative.

Le linee guida sono strutturate nel modo seguente:

- breve descrizione normativa della funzione espletabile dalla Commissione;
- indicazioni descrittive degli elementi con riferimento ai quali la Commissione dovrà valutare la legittimità dell'atto;
- schema riepilogativo degli elementi con riferimento ai quali la Commissione dovrà valutare la legittimità dell'atto;
- schede a supporto della certificazione.