

Palermo, li 11 gennaio 2009

Circolare n. sette

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

“Il contenuto del presente lavoro è stato elaborato con la collaborazione dei componenti il centro studi.”

Sommario

- Premessa pag. 2
 - o Gli artt. 75-84 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 pag. 2
- La certificazione dei contratti di lavoro pag. 5
- I rapporti di lavoro certificabili pag. 6
- Le Commissioni di certificazione pag. 7
 - o Il ruolo pag. 8
 - o Le competenze territoriali pag. 10
- Iter della procedura pag. 11
 - o Quando è possibile certificare un rapporto di lavoro pag. 11
 - o Inizio della procedura pag. 11
 - o Termine della procedura pag. 11
 - o Contenuti dell'atto pag. 12
 - o Efficacia giuridica pag. 12
 - o I rimedi esperibili contro la certificazione pag. 13
 - o Rinunzie e transazioni pag. 13

► Premessa

L'istituto della certificazione dei contratti di lavoro è stato introdotto dall'art. 75 e seguenti del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30).

&

DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (G.U. 9 ottobre 2003, n. 235, suppl. ord.).

.....
Titolo VIII

PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE

Capo I

CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

Art. 75

(Finalità)

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo.

N.B.: Articolo così sostituito dall'art. 18, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art. 76

(Organi di certificazione)

1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

a) 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;

b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;

c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

c-bis) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro 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 e delle politiche sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro (1);

c-ter) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (1).

1-bis. Nel solo caso di cui al comma 1, lettera c-bis), le commissioni di certificazione istituite presso le direzioni provinciali del lavoro e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2).

2. Per essere abilitate alla certificazione ai sensi del comma 1, le università sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, della università e della ricerca. Per ottenere la registrazione le università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

(1) Lettera aggiunta dall'art. 1, comma 256, lett. a), L. 23 dicembre 2005, n. 266.

(2) Comma inserito dall'art. 1, comma 256, lett. b), L. 23 dicembre 2005, n. 266.



Art. 77
(Competenza)

1. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione presso le commissioni di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b), le parti stesse devono rivolgersi alla commissione 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.

Art. 78
(Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche)

1. La procedura di certificazione è 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 nel rispetto dei codici di buone pratiche di cui al comma 4, nonchè dei 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 è 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 è 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. Copia del contratto certificato può essere richiesta dal servizio competente di cui all'articolo 4-bis, comma 5, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, oppure dalle altre autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.
4. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali vengono altresì definiti appositi moduli e formulari per la certificazione del contratto o del relativo programma negoziale, che tengano conto degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

Art. 79
(Efficacia giuridica della certificazione)

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.

Art. 80
(Rimedi esperibili nei confronti della certificazione)

1. 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.
2. L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.
3. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del codice di procedura civile.
4. Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.
5. Dinanzi 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.



Art. 81

(Attività di consulenza e assistenza alle parti)

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 75 svolgono anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro.

Capo II

ALTRE IPOTESI DI CERTIFICAZIONE

Art. 82

(Rinunzie e transazioni)

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera a), del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

Art. 83

(Deposito del regolamento interno delle cooperative)

1. La procedura di certificazione di cui al capo I è estesa all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, la procedura di certificazione deve essere espletata da specifiche commissioni istituite nella sede di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b). Tali commissioni sono presiedute da un presidente indicato dalla provincia e sono costituite, in maniera paritetica, da rappresentanti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

Art. 84

(Interposizione illecita e appalto genuino)

1. Le procedure di certificazione di cui al capo primo possono essere utilizzate, sia in sede di stipulazione di appalto di cui all'articolo 1655 del codice civile sia nelle fasi di attuazione del relativo programma negoziale, anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto ai sensi delle disposizioni di cui al Titolo III del presente decreto legislativo.

2. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino, che tengano conto della rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e della assunzione effettiva del rischio tipico di impresa da parte dell'appaltatore. Tali codici e indici presuntivi recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali o di categoria stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

► La certificazione dei contratti di lavoro

La “Guida alla Riforma Biagi” (pubblicata sul sito del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale), definisce così l’istituto:

“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”.

Quanto sopra riportato fa intuire subito l'utilità pratica della certificazione dei contratti di lavoro. Ancor più evidente se si tiene conto del cospicuo numero, dinanzi ai Tribunali del Lavoro, di processi che riguardano la c.d. “qualificazione” del rapporto di lavoro instaurato tra le parti contraenti (datore e prestatore).

Tale diffuso contenzioso lascia traccia anche nelle numerose massime giurisprudenziali che dimostrano quante volte i Giudici si siano trovati a dover decidere su questa materia.

§ Pertanto l'utilità della certificazione dei contratti di lavoro è proprio quella di evitare il verificarsi del predetto contenzioso o, se non altro, di ridurlo.

E, infatti, come vedremo nell'apposito paragrafo, l'organismo predisposto assiste le parti contraenti e certifica il contratto di lavoro come appartenente ad una o ad altra tipologia, qualificando il relativo rapporto fin dal momento della stipulazione del contratto, e lasciando, così, certamente meno spazio all'incertezza e, quindi, alle decisioni dei Giudici.

► I rapporti di lavoro certificabili

Contrariamente a quanto riportato dalla legge n. 30/2003, che con l'art. 5 delegava il Governo in materia di *certificazione dei rapporti di lavoro*, il d.lgs. 276/03 ha modificato il termine "rapporti" nel termine "contratti".

\$ Quindi, oggetto della certificazione sono i contratti di lavoro.

A tale proposito, l'art. 75 del d.lgs. 276/03, così come sotto riportato nella sua stesura originaria (G.U. 9 ottobre 2003, n. 235, suppl. ord.), prevedeva la possibilità di certificare solo alcuni contratti e cioè quelli relativi:

- al lavoro intermittente (artt. 33-40);
- al lavoro ripartito (artt. 41-45);
- al lavoro a tempo parziale (art. 46);
- al lavoro a progetto (artt. 61-69);
- ai contratti di associazione in partecipazione (artt. 2549 – 2554 c.c.).

&

DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (G.U. 9 ottobre 2003, n. 235, suppl. ord.).

Articolo 75.

Finalità

Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale e a progetto di cui al presente decreto, nonché dei contratti di associazione in partecipazione di cui agli articoli 2549-2554 del codice civile, le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo.

Successivamente, le modifiche apportate dall'art. 18, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251 (*si veda in premessa*), hanno esteso la possibilità di certificazione a qualsiasi contratto di lavoro, fermo restando la non applicabilità di tutto il decreto per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.

► Le Commissioni di Certificazione

Il decreto legislativo n. 276/2003 (art. 76, co. 1, lett. B), ha previsto diversi organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro denominati "Commissioni di Certificazione" (disciplinate, in seguito, dal Ministero del Welfare, con il decreto 21 luglio 2004).

Ecco che, come detto in precedenza, al fine di ridurre il rischio di abusi e di successive controversie giudiziarie, il legislatore mette a disposizione delle parti contraenti uno strumento che consenta la verifica preventiva dell'accordo contrattuale.

Il decreto legislativo n. 276/2003, nella sua prima stesura, aveva previsto l'abilitazione alla certificazione dei contratti di lavoro per 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 delle Politiche sociali (ora Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale) – Direzione.

Successivamente la legge 23 dicembre 2005, n. 266 (art. 1, comma 256, lett. b), *riconoscendo una maggiore competenza dei Consulenti del Lavoro, con pieno riconoscimento della loro professionalità, inserisce la lettera c-ter) al comma 1 dell'art. 76 del d.lgs. 276/03, permettendo così la costituzione di Commissioni di Certificazione da parte dei Consigli provinciali dei Consulenti del Lavoro di cui alla legge 11.1.1979 n. 12.*

&

Legge 23 dicembre 2005, n. 266

" Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2006) "

Art. 1.

.....

256. All'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) nel comma 1, dopo la lettera c), sono aggiunte le seguenti:

«c-bis) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro 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 e delle politiche sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;

c-ter) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica»;

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. Nel solo caso di cui al comma 1, lettera c-bis), le commissioni di certificazione istituite presso le direzioni provinciali del lavoro e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali».

- Il ruolo della Commissione di Certificazione

Attraverso la certificazione dei contratti di lavoro le parti contraenti, volontariamente, chiedono alla commissione di certificazione di verificare se la tipologia contrattuale prescelta è conforme al rapporto di lavoro che intendono instaurare o che hanno già instaurato.

\$ Ecco quindi il primo ruolo fondamentale della Commissione di certificazione:

– dare certezza alla dichiarazione delle parti di porre in essere un rapporto di lavoro con determinate caratteristiche.

\$ Altro ruolo della commissione, che poi è il punto forte della certificazione, è rappresentato dall'attività di consulenza ed assistenza effettiva, affidata loro dall'art. 81 del dlgs 276/2003.

&

DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276

Art. 81

(Attività di consulenza e assistenza alle parti)

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 75 svolgono anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro.

Le parti contraenti, quindi, possono far ricorso liberamente a questo meccanismo sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate.

§ Pertanto la Commissione, sulla base di quanto dichiarato dalle parti contraenti, nonché sulla base del loro programma negoziale, potrà fornire ad essi consulenza ed assistenza per la predisposizione di un testo contrattuale adeguato e, quindi, qualificare il contratto (*per esempio come contratto a progetto*), ponendo fine a qualsiasi dubbio in merito a tale qualificazione e, in conclusione, evitando che successivamente possano sorgere contestazioni in proposito.

Tale attività di consulenza ed assistenza, è stata definita, con un inquadramento ben più ampio, dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 48/2004 del 15 dicembre 2004 (precisazioni e chiarimenti operativi con riferimento specifico alle problematiche inerenti alla costituzione e al funzionamento delle Commissioni di Certificazione da istituirsi all'interno delle Direzioni Provinciali del Lavoro):

"Ai sensi del citato art. 81, D.Lgs. 276/2003, inoltre, l'attività di consulenza e assistenza da parte dell'organo collegiale deve essere "effettiva" e non può esplicarsi in un'attività meramente burocratica; la stessa, pertanto, pur non assumendo un valore giuridico di natura vincolante come è, invece, il compito certificadorio, deve essere finalizzata ad evidenziare sia la esatta qualificazione del rapporto di lavoro che la disponibilità dei diritti eventualmente negoziabili."

Un compito importante si diceva prima, soprattutto al fine di colmare il deficit informativo della parte più debole del rapporto.

§ *E a tale proposito basti pensare come in effetti l'istituto della certificazione sia l'unica possibilità per i lavoratori di conoscere la corretta qualificazione del rapporto di lavoro e la corretta modalità di espletamento.*

E' da notare, infine, la particolare importanza data all'audizione delle parti dalla circolare n. 48/2004 del Ministero del Lavoro:

“Particolarmente rilevante risulta essere la fase dell'audizione delle parti in quanto, così come previsto dall'art. 4 del D.M. 21 luglio 2004 che riprende i contenuti dell'art. 81 del D.Lgs n. 276/2003, la Commissione svolge altresì i compiti di consulenza e assistenza per la stipula del contratto e del programma negoziale.”

E' necessario evidenziare, infine, che la Commissione non ha poteri istruttori per verificare le modalità di svolgimento in concreto dell'attività (*essa, infatti, effettua una valutazione nella fase di instaurazione del rapporto*), né dispone di un tempo ragionevolmente sufficiente ad eseguire le necessarie verifiche dal momento che in base all'art. 78, comma 2, lett. a), del *decreto*, il procedimento si deve infatti concludere entro un determinato periodo di tempo (*come si vedrà nell'apposito paragrafo*).

- Le competenze territoriali della Commissione di Certificazione

La Commissione è competente a certificare esclusivamente i contratti di lavoro che sono stipulati da aziende che hanno la sede (o un loro dipendenza) nel territorio della provincia presso la quale sarà addetto il lavoratore contraente o si svolgerà l'appalto.

► I ter della procedura

- Quando è possibile certificare un contratto di lavoro

E' possibile certificare un contratto:

- antecedentemente all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa;
- nel momento in cui si apportino *“modifiche al programma negozialein sede di attuazione del rapporto di lavoro”*.

Inoltre è possibile certificare:

- un contratto di lavoro stipulato ma non ancora attuato;
- un contratto di lavoro il cui svolgimento è già in esecuzione (e quindi quando il rapporto è già in essere).

- Inizio della procedura

La procedura inizia con la presentazione di una istanza volontaria sottoscritta e presentata dalle parti contraenti ad una delle Commissioni di certificazione preposte.

L'inizio del procedimento va comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che deve notificare l'istanza a tutte le autorità pubbliche (INPS, INAIL, ENPALS, Agenzia delle Entrate, ecc.) nei confronti delle quali l'atto certificativo è destinato a produrre effetti e alle quali la legge dà la possibilità di presentare osservazioni fino al termine della seduta della Commissione.

- Termine della procedura

La procedura si conclude con l'atto di certificazione (ovvero con l'atto di diniego), entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza o dal ricevimento di ulteriore documentazione richiesta ad integrazione dalla commissione.

– Contenuti dell'atto

L'atto di certificazione, che deve essere motivato, deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione.

In particolare, deve contenere:

- § gli effetti della certificazione (civili, amministrativi, previdenziali e fiscali);
- § il termine entro il quale ricorrere;
- § l'autorità cui è possibile ricorrere;
- § il termine entro quale presentare ricorso.

§ *La motivazione, infatti, è elemento necessario per permetterne il controllo in sede giurisdizionale ordinaria o amministrativa.*

– Efficacia giuridica

L'art. 5, lettera e) della legge n. 30/2003 afferma che l'atto di certificazione ha "*piena forza di legge*".

Ciò significa che esso dispiega i propri effetti sia nei confronti degli Enti previdenziali che anche verso i terzi interessati.

Gli effetti della certificazione (circ. ministeriale n. 48 del 15 dicembre 2004), decorrono a far data dalla sottoscrizione del provvedimento di certificazione da parte dei membri di diritto della Commissione.

L'art. 79 del D.Lgs. 276 /2003 precisa che la sua efficacia rimane fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili, ad eccezione dei provvedimenti cautelari.

Ciò significa che, fino a quando non risulta emessa una sentenza di merito di condanna, la certificazione rende temporaneamente inefficace qualsiasi atto che presupponga una qualificazione del contratto diversa da quella certificata (pertanto gli organi di vigilanza preposti non possono adottare provvedimenti amministrativi da cui derivi una diversa qualificazione del rapporto di lavoro).

§ Si ha quindi la c.d. *inversione dell'onere della prova*: spetta ai terzi (e fra questi anche agli organi di vigilanza) dimostrare eventualmente in giudizio che tale rapporto di lavoro è difforme dal testo certificato.

- I rimedi esperibili contro la certificazione

L'atto di certificazione, ai sensi dell'art. 80, comma 1, può essere impugnato dalle parti e dai terzi interessati davanti al giudice del lavoro per:

- erronea qualificazione del contratto da parte della Commissione di certificazione;
- per difformità tra il programma negoziale e la sua successiva attuazione;
- per vizi del consenso.

Inoltre, ai sensi dell'art. 80, comma 5, *può essere presentato ricorso* davanti al Tribunale Amministrativo Regionale entro il termine di gg. 60 dalla notifica del provvedimento per i seguenti motivi:

- violazione del procedimento;
- eccesso di potere.

La legge prevede che la presentazione di qualunque ricorso in giudizio (salva la sede giurisdizionale amministrativa) deve essere obbligatoriamente preceduta da un tentativo di conciliazione presso la Commissione che ha adottato l'atto di certificazione, ai sensi dell'art. 410 cod. proc. civ. (art. 80, comma 4).

Il tentativo obbligatorio di conciliazione in questione costituisce condizione di procedibilità del ricorso in giudizio, sostituendosi all'analoga procedura da svolgersi davanti alla Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

- Rinunzie e transazioni.

L'art. 82 del *decreto* stabilisce:

"Le sedi di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera a), del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse".

Oggetto della certificazione in questione sono dunque tutte le rinunzie e transazioni regolate dall'art. 2113 cod. civ. (che si riferiscono, cioè, a diritti derivanti "da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi"), e quindi non soltanto quelle relative a rapporti di lavoro certificati.

Le uniche Commissioni di certificazione competenti a certificare le rinunzie e transazioni dei lavoratori sono quelle degli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale (art. 76. comma 1, lett. a).

Tale certificazione attesta la consapevole e libera volontà del lavoratore di rinunciare o di stipulare la transazione, con gli effetti previsti dall'art. 2113, quarto comma del codice civile.

Di conseguenza, la rinunzia o transazione posta in essere innanzi alla Commissione di certificazione competente è immediatamente valida e non può essere impugnata dal lavoratore.

Sempre in tema di rinunzie e transazioni, l'art. 68 del *decreto* in materia di lavoro a progetto stabilisce che *"nella riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso dei contratti di cui all'articolo 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII, secondo lo schema dell'articolo 2113 del codice civile"*.

La norma consente quindi di procedere ad atti di rinunzia o a contratti transattivi – innanzi a tutti gli organi di certificazione previsti dalla legge (all'art. 76) – con riferimento ai diritti sorti in virtù di un rapporto di lavoro già in essere nel momento in cui viene ricondotto, secondo le previsioni di legge, ad un contratto di collaborazione a progetto. Le conseguenze di tale conciliazione assistita saranno sempre quelle previste dall'art. 2113, comma 4, e cioè l'inoppugnabilità della rinunzia o della transazione da parte del lavoratore.

Il coordinatore del Centro Studi
Giovanni Zarcone

Editoriale del Centro Studi del Consiglio Provinciale dei Consulenti del Lavoro di Palermo

Anno II° - N. 7 – 11 gennaio 2009

Periodico di Informazione – Formazione – ed Aggiornamento Professionale in materia di Lavoro

Questo numero è stato chiuso in redazione il giorno 28 dicembre 2009

Coordinatore e Responsabile

Giovanni Zarcone

Componenti del Centro Studi

Antonio Alessi

Vincenzo Barbaro

Alessandro Bellavista

Gaetano Bonura

Giuseppe Clemenza

Livio Masi

Vincenzo Silvestri

Gaspare Sollena

Giovanni Zarcone

Il Comitato Scientifico

Alessandro Bellavista

Gaetano Bonura

Vincenzo Silvestri

Giovanni Zarcone

della stessa collana

- Numero Zero del 31 luglio 2008 – “ Il libro Unico del Lavoro ” di V.Silvestri e G.Zarcone
- Numero Uno del 21 aprile 2009 – “ La dichiarazione per benefici contributivi INPS e/o INAIL ” di G.Zarcone
- Numero Due del 28 aprile 2009 – “ L'Apprendistato Professionalizzante ” di V.Silvestri e G.Zarcone
- Numero Tre del 7 maggio 2009 – “ Progetto trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva ” di G.Zarcone
- Numero quattro del 11 maggio 2009 – “ La dichiarazione per benefici contributivi INPS e/o INAIL ” di G.Zarcone
- Numero cinque del 5 ottobre 2009 – “ L'accordo nazionale per la formazione in azienda nel settore terziario ” di G.Zarcone
- Numero sei del 15 ottobre 2009 – “ La conciliazione monocratica ” di G.Zarcone
- Numero sette del 28 dicembre 2009 – “ La certificazione dei contratti di lavoro ” di G.Zarcone