

## LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

La certificazione dei contratti è stata introdotta con la così detta Legge Biagi del 2003 (D. Lgs. 276 del 10.09.2003); le ultime modifiche sono state tuttavia apportate dai decreti legislativi n. 81 e 151 del 2015 (c.d. Jobs Act): pare quindi opportuna una ricapitolazione degli elementi essenziali dell'istituto, che si sta affermando come sempre più esteso ed importante.

La certificazione dei contratti di lavoro consiste in una speciale procedura a carattere volontario (di regola, ma vi sono anche casi di obbligatorietà), che prende avvio a seguito di un'istanza rivolta congiuntamente dalle parti contrattuali a commissioni di certificazione, affinché "certifichino" che il contratto (di lavoro) che esse intendono sottoscrivere (o già tra esse sottoscritto) presenta i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. In altre parole, si chiede di certificare che il contratto, come si suol dire, è "genuino" e che rispecchia quindi le vere volontà delle parti.

Gli organi abilitati alla certificazione sono le apposite commissioni istituite presso:

- gli Enti bilaterali;
- le Direzioni Provinciali del Lavoro e le Province;
- le Università pubbliche e private (comprese le fondazioni universitarie);
- Il Ministero del Lavoro;
- I consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

L'oggetto della certificazione era originariamente previsto nei "contratti di lavoro", ma successivamente con il Collegato Lavoro del 2010, esso è stato esteso "ai contratti in cui sia dedotta una prestazione di lavoro", definizione più ampia nella quale possono ritenersi quindi compresi:

- tutti i contratti di lavoro subordinato ed autonomo;
- i contratti d'opera ai sensi dell'art. 2222 c.c.;
- i contratti di somministrazione del lavoro altrui;
- i contratti societari nei quali sia dedotta una prestazione lavorativa;
- i contratti atipici quali il *nolo a caldo*;
- i negozi abdicativi (rinunce e transazioni);
- le clausole compromissorie;
- i regolamenti delle cooperative;
- i contratti d'appalto e subappalto.

Quali effetti pratici produce la certificazione? L'effetto pratico più importante deriva da alcune circolari del Ministero del Lavoro (Direttiva 18.09.2008) e dell'INPS (Circ. 71/2005), nelle quali è stato indicato agli ispettori di tralasciare ogni accertamento sui contratti certificati *"salvo che non si evinca con evidenza immediata e non controvertibile la palese incongruenza tra il contratto certificato e le modalità concrete di esecuzione del rapporto di lavoro"*. Anche nel caso, poi, che l'ispettore di turno ritenga di contestare il contratto certificato, egli sarà obbligato ad esperire un tentativo di conciliazione presso la stessa commissione che ha certificato il contratto e solo dopo, semmai, potrà rivolgersi al giudice, per impugnare la certificazione stessa; ancora, anche in tal caso, quest'ultima conserverà la sua efficacia fino alla sentenza del giudice. Infine, persino al giudice sarà vietato discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione, allorché si tratti di qualificare il contratto di lavoro o di interpretare le relative clausole, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del procedimento, o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Ne consegue che è possibile ricorrere in giudizio, al giudice del lavoro, contro il provvedimento di certificazione, solamente per le seguenti ipotesi (art. 80 D. Lgs. 276/2003):

- erronea qualificazione del contratto da parte della commissione di certificazione;
- difformità tra il programma negoziale certificato e rapporto effettivamente realizzato dalle parti;
- vizi del consenso.

Invero queste ipotesi raccolgono tutte le possibili contestazioni di un qualsiasi contratto, tuttavia risulta evidente il tentativo di conferire una particolare forza e una più difficile contestabilità ai contratti certificati, tenuto conto anche della finalità dell'istituto che è propria quella di "ridurre il contenzioso" (art. 75 D. Lgs. 276/2003).

Così descritto brevemente l'istituto, va poi sottolineato un particolare caso in cui la certificazione diventa obbligatoria, per ragioni di sicurezza sul lavoro: l'art. 2 del DPR 177/2011 prevede, infatti, una serie di requisiti obbligatori per le imprese e lavoratori autonomi che intendano operare nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati; tra tali requisiti, alla lettera c) dell'articolo ora citato, vi è il seguente: *"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, assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero anche con altre tipologie contrattuali o di appalto, a condizione, in questa seconda ipotesi, che i relativi contratti siano stati preventivamente certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276. Tale esperienza deve essere necessariamente in possesso dei lavoratori che svolgono le funzioni di preposto;"*.

Va ricordato al riguardo che gli ambienti sospetti di inquinamento sono quelli di cui agli artt. 66 e 121 del T.U. sulla sicurezza (D. Lgs. 81/2008): l'art. 66 così recita: *"E' vietato consentire l'accesso dei lavoratori in pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie e in generale in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili, ove sia possibile il rilascio di gas deleteri, senza che sia stata previamente accertata l'assenza di pericolo per la vita e l'integrità fisica dei lavoratori medesimi, ovvero senza previo risanamento dell'atmosfera mediante ventilazione o*

altri mezzi idonei. *Quando possa esservi dubbio sulla pericolosità dell'atmosfera, i lavoratori devono essere legati con cintura di sicurezza, vigilati per tutta la durata del lavoro e, ove occorra, forniti di apparecchi di protezione. L'apertura di accesso a detti luoghi deve avere dimensioni tali da poter consentire l'agevole recupero di un lavoratore privo di sensi.*" Mentre l'art. 121 così prevede: *"Quando si eseguono lavori entro pozzi, fogne, cunicoli, camini e fosse in genere, devono essere adottate idonee misure contro i pericoli derivanti dalla presenza di gas o vapori tossici, asfissianti, infiammabili o esplosivi, specie in rapporto alla natura geologica del terreno o alla vicinanza di fabbriche, depositi, raffinerie, stazioni di compressione e di decompressione, metanodotti e condutture di gas, che possono dar luogo ad infiltrazione di sostanze pericolose."*

Gli ambienti confinati, invece, sono quelli definiti dall'art. 3 dell'All. IV del TU sulla sicurezza:

*"VASCHE, CANALIZZAZIONI, TUBAZIONI, SERBATOI, RECIPIENTI, SILOS*

*3.1. Le tubazioni, le canalizzazioni e i recipienti, quali vasche, serbatoi e simili, in cui debbano entrare lavoratori per operazioni di controllo, riparazione, manutenzione o per altri motivi dipendenti dall'esercizio dell'impianto o dell'apparecchio, devono essere provvisti di aperture di accesso aventi dimensioni tali da poter consentire l'agevole recupero di un lavoratore privo di sensi.*

*3.4.1. Le vasche, i serbatoi ed i recipienti aperti con i bordi a livello o ad altezza inferiore a cm. 90 dal pavimento o dalla piattaforma di lavoro devono, qualunque sia il liquido o le materie contenute, essere difese, su tutti i lati mediante parapetto di altezza non minore di cm. 90, a parete piena o con almeno due correnti.*"

L'utilizzo nei suddetti ambienti di lavoro (da me sottolineati) di personale con contratto diverso dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato comporta, dunque, l'obbligo della certificazione del/i relativo/i contratto/i con i dipendenti o collaboratori utilizzati.

Infine vanno ricordati gli altri compiti ed interventi delle commissioni di certificazione.

La nuova versione dell'art. 2113 risultante dalle modifiche apportate dal recente Jobs Act, inoltre, prevede, infatti, che: *"Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro."*

Pertanto anche accordi comportanti modifiche peggiorative per il lavoratore (di mansioni, categoria, livello, retribuzione), se giustificate da almeno una delle tre ragioni indicate dalla legge, possono essere apportate, se certificate da una commissione di certificazione.

Altro nuovo compito delle commissioni di certificazione è quello di assistere le parti nell'offerta di conciliazione facoltativa prevista nel contratto a tutele crescenti (quello per gli assunti dal 7 marzo 2015) in caso di licenziamento contestato (art. 6 D. Lgs. 23/2015).

Altro compito ancora è previsto in relazione alla nuova "presunzione di subordinazione" prevista dall'art. 2 del D. Lgs. 81/2015 per le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.) le cui modalità di svolgimento siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi ed ai luoghi di lavoro: le parti possono infatti chiedere alla commissione di certificazione l'accertamento dell'assenza dei requisiti che fanno scattare l'applicazione a queste collaborazioni della disciplina del lavoro subordinato. Analogo compito spetta a queste commissioni nel caso di ricorso alla procedura "di emersione", o stabilizzazione, delle collaborazioni (fasulle) previsto dall'art. 54 del D. Lgs. 81/2015.

Ancora avanti alle commissioni di certificazione si possono pattuire clausole elastiche dell'orario di lavoro, se il ccnl non le disciplina già (art. 6, c. 6, D. Lgs. 81/2015).

Infine le commissioni di certificazione sono previste tra gli organi ai quali i lavoratori possono rivolgersi per effettuare le nuove dimissioni obbligatorie per via telematica (art. 26 D. Lgs. 151/2015).

Rammentando che il sottoscritto avvocato fa parte della Commissione di Certificazione costituita presso la Direzione Territoriale del Lavoro fin dalla nascita, cioè dal 2005, avendo quindi maturato un'esperienza più che decennale all'interno dell'Organismo, si invita a verificare l'opportunità di promuovere il procedimento di certificazione (eventualmente anche presso altre Commissioni: di recente è stata istituita anche quella presso il Consiglio dei Consulenti del lavoro di Treviso) in tutti i casi di minimo dubbio circa la genuinità del contratto o del relativo rapporto nel suo svolgimento.

Si ricorda altresì che uno dei casi in cui la genuinità può essere contestata, con effetti anche retroattivi assai gravi, è anche quello dei rapporti di lavoro con famigliari o con soci di società, che, qualora disconosciuti ad opera dell'INPS, porterebbero al disconoscimento ai fini pensionistici dei relativi versamenti contributivi, con conseguente rischio di perdita della pensione.

Conegliano-Treviso, 28 aprile 2016

STUDIO SCUDELLER

Avv. CdL Pietro Scudeller