La certificazione dei contratti di lavoro

scritto da goal | 30 Novembre 2014

di Nicola Bellomo*

Il fine della trattazione è quello di sintetizzare le caratteristiche peculiari dell'istituto della "Certificazione dei Contratti di Lavoro" novità questa, esclusiva, nel campo dei rapporti di lavoro, indicando tra l'altro gli attori principali chiamati ad esprimere tale provvedimento.

Partiamo dagli art.75/83/84 del Dlgs 276/2003 che individuavano pedissequa- mente i contratti che potevano essere frutto del provvedimento di certificazione, in quanto nel nostro ordinamento venivano appunto introdotte nuove figure contrattuali quali: il lavoro ripartito, il lavoro intermittente, i contratti a progetto, l'associazione in partecipazione etc. etc.

Con il Dlgs n.251/04 tale possibilità viene estesa a tutti i contratti di lavoro (art.18). Inoltre oggi è possibile far certificare singole clausole dei contratti di lavoro, tra cui le clausole di tipizzazione delle causali giustificatrici del licenziamento, ivi incluse quelle di giusta causa e di giustificato motivo oggettivo e soggettivo di licenziamento di cui all'art.30, comma 3, I. 4 novembre 2010, n.183 e la clausola compromissoria di cui all'art.31, comma 10, I. 4 novembre 2010 n.183.

La certificazione dei contratti serve a deflazionare il contenzioso andando ad incidere nella fase preventiva dell'assetto del contratto. Il provvedimento di certificazione ha come obbiettivo quello di opporre una sorta di "resistenza" verso gli Istituti di Vigilanza, senza tuttavia impedire del tutto l'attività ispettiva. Laddove un'autorità di controllo

dovesse imbattersi in un contratto certifica- to, l'ispettore (in senso lato) dovrà attenersi dal continuare l'ispezione su quella posizione. Gli effetti del provvedimento di certificazione conferiscono certezza al contratto e restano tali anche verso gli Enti (Agenzia delle Entrate, Inps, Inail, Enpals, ecc.).

Chiunque intenda impugnare un provvedi- mento di certificazione deve preventivamente ritornare a rivolgersi alla stessa commis- sione di certificazione che ha adottato l'atto, per esprimere un "tentativo obbligatorio di conciliazione"; l'esito in quella sede sara' inoppugnabile facendo espresso riferimento alla procedura conformata dell'art.410 c.p.c.., diversamente nell'ipotesi in cui non si abbia esito positivo, l'ispettore potrà impugnare l'atto certificato, innanzi al Giudice del Lavoro.

L'utilità di tale istituto trova espressa efficacia nell'ipotesi di interlocuzione con gli Istituti Ispettivi di tutti gli Enti. In sede di denunce da parte degli stessi lavoratori l'accertamento potrà estendersi anche ai contratti certificati non producendo di fatto la trasformazione del contratto che diversa- mente, solo su proposta dell'Ufficio potrà disporre l'accertamento giudiziale. Persiste, quindi, efficacia fino a quando, diversamente, non ci sia una sentenza di merito del giudice ordinario chiamato nelle decisioni in primo grado.

Qui di seguito i soggetti legittimati alla certificazione:

- soggetti dotati di legittimazione politico – amministrativa, le Province e le Direzioni provinciali del lavoro;
- soggetti quali espressione sindacale, gli enti bilaterali;
- soggetti che sono invece portatori di una legittimazione tecnica, le università; il consiglio provinciale dei Consulenti del lavoro.

Per quanto attiene la composizione della Commissione presso le Direzioni Provinciali del Lavoro essa è così composta: Dirigente della DTL; Rappresentante dell'Inps, dell'Inail, dell'Agenzia delle Entrate e da un rappresentante per ogni ordine Professionale Provinciale (Odcec, Cdl, Avvocati), hanno tutti funzioni di carattere consultivo e quindi privi di legittimazione al voto.

Voglio segnalare inoltre che, con il non modesto contributo del ns. referente Gruppo Area Lavoro (Dott. .Lorenzo Di Pace), è a tutt'oggi in vigore un accordo proprio tra l'Università di Roma "Tor Vergata" e l'Odcec di Roma che ha visto la nascita dell'Organismo di Certificazione dei Con- tratti di Lavoro e di Appalto. Auspico che in tempi brevi, questa esperienza possa essere replicata in ogni ns. ambito territoriale e, nell'ipotesi di voler far certificare un contratto di lavoro, qualunque esso sia, ricordiamo che, l'Attività della Commissione, proprio come quella già istituita su Roma, è valida su tutto il territorio nazionale, mentre l'ambito territoriale di competenza degli organi istituiti presso le Dpl, è limitato a quei contratti di lavoro che sono stipulati da aziende che hanno la sede nel territorio della provincia di riferimento e presso la quale sarà occupato il lavoratore.

Per quanto attiene gli aspetti strettamente procedurali, per certificare un contratto, si deve tenere ben presente che la stessa è innanzitutto volontaria e che la relativa istanza deve essere sottoscritta congiuntamente dal- le parti, in genere su apposita modulistica predisposta con domande guidate. Una volta verificati da parte dell'Istituto di Certifica- zione attraverso la propria Commissione che, sussistono i requisiti essenziali della tipologia contrattuale unitamente agli altri elementi richiesti dal regolamento, si passa alla audizione delle parti contraenti ricordando che proprio le parti si propongono volontariamente alle verifiche della Commissione. A seguito dell'audizione verrà redatto un verbale il quale, una volta sotto- scritto integrerà' il

“Provvedimento di Certificazione”.

* *Ordine di Bari*