CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI: un’eccellenza italiana

scritto da goal | 21 Febbraio 2025



La Commissione di Certificazione dei contratti di lavoro è stata istituita in Italia con il Decreto Legislativo n. 276/2003 (Decreto Biagi) per rispondere alla crescente esigenza di maggiore chiarezza e trasparenza nei rapporti di lavoro. L’obiettivo principale è verificare che i contratti di lavoro siano conformi alla normativa nazionale e ai diritti dei lavoratori, garantendo sia la correttezza delle caratteristiche contrattuali sia la qualificazione adeguata del rapporto di lavoro.

Accanto alla funzione di ridurre il contenzioso, la legge assegna alle Commissioni di certificazione anche altri compiti volti a raggiungere diversi obiettivi, come supportare le parti nel chiarimento della loro volontà negoziale o consentire la cosiddetta “derogabilità assistita”, ovvero la possibilità di derogare a clausole o diritti disponibili con l’assistenza di un terzo soggetto.

Funzioni principali delle Commissioni

- **Certificazione dei contratti di lavoro** (art. 75, D.Lgs. 276/2003): garantire una qualificazione chiara e certa dei rapporti di lavoro.
- **Certificazione dei contratti di appalto** (art. 84): distinguere tra appalto legittimo e somministrazione di lavoro non conforme.
- **Certificazione di rinunce e transazioni** riguardanti i

diritti derivanti da un rapporto di lavoro, rendendole inoppugnabili ai sensi dell'art. 2113 c.c. (art. 82).

- **Consulenza e assistenza alle parti contrattuali**: focalizzata sulla disponibilità dei diritti e sulla corretta qualificazione dei contratti di lavoro (art. 81).
- **Certificazione delle clausole compromissorie**: le parti scelgono di affidare eventuali controversie a un collegio arbitrale (art. 31, legge 183/2010).
- **Certificazione dell'assenza dei requisiti** per applicare la disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione (art. 2, D.Lgs. 81/2015).

Ambiti di applicazione

La certificazione dei contratti di lavoro può essere effettuata da diverse commissioni istituite presso:

- Ispettorati Territoriali del Lavoro (ITL).
- Università (pubbliche o private) e fondazioni universitarie attraverso i dipartimenti specializzati in diritto del lavoro.
- Ordini professionali dei consulenti del lavoro.
- Enti bilaterali.

di Matteo D'Ambrosio
Noi & il lavoro | Gennaio – Febbraio 2025 – Anno V n. 1

Esempio pratico

Un esempio concreto della fattibilità e dell'utilità della Commissione è rappresentato dalla convenzione stipulata tra il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e l'Università degli Studi di Tor Vergata di Roma, che ha dato vita a una collaborazione concreta e mirata.

La certificazione può essere attivata su iniziativa volontaria, tramite richiesta del prestatore di lavoro o del datore di lavoro.

Il processo di certificazione

Il processo si articola in diverse fasi:

- **Presentazione dell'istanza**
- **Verifica della documentazione**
- **Eventuale audizione delle parti**
- **Rilascio del certificato**, qualora i requisiti siano soddisfatti

La procedura deve essere completata entro **30 giorni** dalla ricezione della domanda o dalle integrazioni eventualmente richieste dalla Commissione. È possibile presentare ricorso al TAR entro **60 giorni** dalla notifica del provvedimento di certificazione.

Al termine del processo, la Commissione redige un atto formale di certificazione, avente valore di provvedimento amministrativo motivato. Tale atto:

- Specifica i mezzi di impugnazione disponibili
- Indica i termini per farvi ricorso
- Identifica l'autorità competente
- Include gli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali legati alla certificazione

Per i contratti già in atto, gli effetti della certificazione si applicano retroattivamente all'inizio del rapporto, se la Commissione verifica che il contratto sia stato attuato conformemente ai termini da certificare. Per i contratti sottoposti a certificazione prima della firma, gli effetti decorrono solo dopo la sottoscrizione, incluse eventuali integrazioni o modifiche deliberate dalla Commissione.

La certificazione può essere opposta, fino a una sentenza definitiva, a soggetti terzi come:

- Organismi ispettivi e di vigilanza
- Istituti previdenziali e assistenziali
- Amministrazione finanziaria
- Ispettorato Nazionale del Lavoro

L'opposizione può essere invalidata qualora un magistrato civile o amministrativo accolga uno dei ricorsi previsti dalla legge.

Motivi di opposizione

I principali motivi di opposizione includono:

1. **Errore nella qualificazione** del rapporto di lavoro, dovuto a disaccordi tra organismi di controllo (es. INPS e INL) sulla natura subordinata o autonoma.
2. **Vizi formali o procedurali**, come la mancata audizione delle parti o l'incompletezza della documentazione, che possono portare all'annullamento della certificazione.
3. **Contrarietà alla normativa vigente**, se vengono violate norme inderogabili o contratti collettivi, in particolare in relazione a diritti fondamentali (ferie, retribuzione minima, sicurezza sul lavoro).
4. **Frodi o abusi** nella certificazione da parte del datore di lavoro, finalizzati a mascherare sfruttamento o a eludere obblighi contributivi e fiscali.
5. **Ricorsi giudiziari**:
    - Ricorso ex art. 80, D.Lgs. n. 276/2003, per impugnare l'atto presso il tribunale del lavoro.
    - Ricorso amministrativo, presentabile presso il giudice amministrativo per questioni di legittimità del provvedimento.

Fintanto che non venga emessa una sentenza definitiva di

annullamento, la certificazione mantiene la sua efficacia legale e vincolante; durante tale periodo, gli Organismi di vigilanza non possono modificare la qualificazione del contratto certificato.

Confronti internazionali

Adottando una prospettiva più ampia, si possono individuare meccanismi analoghi in altri paesi, sebbene con approcci differenti:

- **Regno Unito:** Gli "Employment Tribunals" risolvono controversie lavorative, ma non esiste un sistema preventivo di certificazione.
- **Francia:** I "Conseils de Prud'hommes" trattano le dispute contrattuali solo quando sorgono.
- **Germania:** I Tribunali del lavoro intervengono ex post, una volta sorte le controversie.
- **Stati Uniti:** Il Dipartimento del Lavoro (DOL) e l'IRS monitorano la classificazione dei lavoratori, ma manca un meccanismo preventivo simile a quello italiano.

Considerazioni finali

In qualità di giovane commercialista, ritengo che la Commissione di Certificazione dei Contratti di Lavoro rappresenti un istituto di notevole supporto, in grado di garantire maggiore chiarezza e sicurezza per le parti stipulanti. Sebbene presenti vantaggi evidenti, la certificazione non risolve tutti i problemi: la complessità, la burocrazia e la non totale vincolatività possono dissuadere le piccole e medie imprese dall'adottarla, soprattutto in relazione a costi e tempi lunghi rispetto a benefici immediati.

Si auspica, inoltre, una maggiore semplificazione e accessibilità all'istituto, supportata da:

- Digitalizzazione dei processi
- Creazione di un team di esperti qualificati in grado di fornire supporto e consulenze a costi sostenibili

L'Italia si distingue come l'unico paese, tra quelli analizzati, ad aver istituito un sistema di certificazione preventiva, anticipando le controversie e promuovendo una visione proattiva e innovativa del diritto al lavoro, in linea con i principi sanciti dall'art. 4 della Costituzione.

ODCEC Napoli