

Certificazione dei contratti di lavoro: le novità contenute nel collegato lavoro

VITANTONIO LIPPOLIS¹

Una delle principali novità racchiuse nel collegato lavoro è rappresentata dalle sostanziali modifiche apportate all'istituto della certificazione dei contratti di lavoro. Nell'intento di renderlo più appetibile e conseguentemente rilanciarlo, gli articoli 30 e 31 del Disegno di Legge di riforma del mercato del lavoro, approvato in via definitiva dal Parlamento il 3 marzo 2010 e attualmente in attesa di promulgazione e di successiva pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, introducono una serie di rilevanti novità che, per un verso ne ampliano il campo di operatività, e dall'altro ne estendono l'efficacia giuridica donando, in tal modo a questo istituto, maggiore appeal.

1. La certificazione dei contratti di lavoro

La certificazione dei contratti di lavoro è stata introdotta dagli artt. da 75 a 84 del D.Lgs. n. 10 settembre 2003, n. 276 e rappresenta una delle novità maggiormente discusse dell'intera riforma del mercato del lavoro preconizzata da Marco Biagi.

Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento allo scopo di ridurre la notevole mole di contenzioso

amministrativo e giudiziario che caratterizza la qualificazione dei contratti di lavoro. Difatti spesso accade di trovarsi nella necessità di ricondurre la concreta esecuzione di una data prestazione lavorativa ad una delle varie tipologie contrattuali che il nostro ordinamento riconosce e prevede (contratti tipici) o che comunque la prassi ammette (contratti atipici). Tale riconduzione, spesso ardua, risulta tanto più necessaria in quanto ad ogni singola tipologia contrattuale sono connessi effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali di volta in volta differenti. L'utilizzo della certificazione come forma di asseverazione avrebbe dovuto comportare la riduzione dell'alea che spesso circonda la stipula di alcuni contratti di lavoro.

A dispetto, tuttavia, delle native intenzioni, la certificazione non ha avuto, per varie ragioni che probabilmente non è qui il caso di analizzare, il fascino previsto. Difatti, nonostante gli sforzi fatti in questi anni sia dal Legislatore² che dagli organi amministrativi³ il numero di contratti certificati è risultato essere assolutamente deficitario (quantomeno rispetto alle originarie aspettative). Da qui l'esigenza, di cui si è fatto carico

(1) Responsabile U.O. Vigilanza 2 presso la DPL di Modena e membro del gruppo nazionale di esperti del MLPS che si occupa di rispondere agli interpellanti. Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

(2) Vedasi art. 1, comma 256, Legge 23 dicembre 2005, n. 266 (Legge finanziaria 2006) col quale sono stati aggiunti nuovi organismi presso i quali attivare la procedura di certificazione dei contratti.

(3) Vedasi la Direttiva del 18/09/2008 sui "Servizi ispettivi e attività di vigilanza" per mezzo della quale il Ministro del Lavoro Sacconi ha invitato, in generale, il personale ispettivo a concentrare le verifiche sui contratti che non siano già stati sottoposti al positivo giudizio di una delle commissioni di certificazione, riconoscendo così di fatto ad esse un ruolo di controllo istituzionale alternativo agli stessi organi ispettivi.

il Legislatore dell'attuale riforma, di rivitalizzare l'asfittico istituto per mezzo di alcune sostanziali novità introdotte dagli articoli 30 e 31 del c.d. "Collegato Lavoro".

Preliminarmente si rammenta che l'art. 76, del D.Lgs. n. 276/2003 ha individuato gli organi presso i quali è possibile costituire apposite commissioni col compito di certificare i contratti. Più precisamente si tratta de:

- il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- le Direzioni provinciali del lavoro quali organi periferici del Ministero del Lavoro;
- le Province (enti ai quali sono state devolute le funzioni ed i compiti relativi al collocamento ed alle politiche attive del lavoro ex D.Lgs. n. 469/1997);
- gli enti bilaterali costituiti dalle associazioni di datori e prestatori di lavoro sia nell'ambito territoriale di riferimento, sia a livello nazionale;
- le Università pubbliche e private registrate nell'albo istituito presso il ministero del lavoro;
- i Consigli provinciali dell'ordine dei consulenti del lavoro, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento.

A proposito di quest'ultimo organo, l'art. 30, comma 5, del Collegato lavoro opera un parziale ridimensionamento dei relativi poteri. Difatti viene oggi contemplato che **l'attività di certificazione svolta dalle commissioni eventualmente istituite presso i Consigli provinciali degli ordini dei consulenti del lavoro (sino ad oggi svolta in misura piena al pari degli altri organi suindicati) possa essere in futuro svolta "unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi"**. In realtà tale compressione della "sovranità" appare, ad una prima lettura, più che altro formale e potrà, probabilmente, consentire un salto di qualità nella direzione di una maggiore omogeneità in relazione alle linee generali impartite a livello nazionale.

2. Estensione dell'oggetto e rafforzamento dei compiti delle commissioni di certificazione

Il testo originario della Legge Biagi prevedeva esclusivamente la certificazione del lavoro intermittente, del lavoro ripartito, del rapporto di lavoro a tempo parziale, del lavoro a progetto, dell'associazione in partecipazione, dei rapporti disciplinati dal regolamento delle società cooperative (art. 83) e l'appalto genuino (art. 84). Successivamente, con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 251/2004 modificativo della stessa Legge Biagi, la procedura di certificazione è stata estesa indistintamente a tutti i contratti di lavoro. L'art. 83 del D.Lgs. n. 276/2003, inoltre, prevede che la procedura di certificazione possa riguardare anche il 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.

In proposito le novità introdotte dal "Collegato Lavoro" finalizzate all'ampliamento dei compiti delle commissioni di certificazione, sono molteplici e piuttosto rilevanti.

In primis l'art. 30, comma 4, nel sostituire integralmente l'art. 75 del D.Lgs. n. 276/2003 asserisce che **"Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo"**. Al riguardo va subito rimarcato come il nuovo testo ampli l'ambito di intervento della certificazione posto che, mentre il testo previgente faceva riferimento al **"contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro"**, il nuovo testo dell'art. 75 fa riferimento, in maniera più generale, al **"contenzioso in materia di lavoro"**.

Inoltre il Legislatore dilata ulteriormente il campo d'applicazione della certificazione affermando che **le commissioni possono certificare, su base volontaria, tutti i contratti nei quali direttamente od indirettamente sia dedotta una prestazione di lavoro**. Questo comporta, in piena continuità con quanto già affermato dal Ministero del Lavoro nella risposta all'interpello n. 81/2009 che

diviene, ad esempio, ora possibile procedere alla certificazione anche di un contratto di fornitura di manodopera tra un'impresa utilizzatrice e un'agenzia di somministrazione (contratto questo avente una natura prettamente commerciale).

Un ulteriore ampliamento dei compiti delle commissioni di certificazione deriva dalla possibilità, prevista dall'art. 31, comma 10 della nuova Legge, di **costituire apposite camere arbitrali per la definizione delle controversie in tema di lavoro subordinato, parasubordinato e rapporti di pubblico impiego**. Difatti la norma testualmente prevede che "Gli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, possono istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'articolo 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'articolo 409 del medesimo codice e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le commissioni di cui al citato articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni, possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di camere arbitrali unitarie". In questo ambito si applica, in quanto compatibile, l'articolo 412, comma 3 e 4, del c.p.c. il quale, nella nuova stesura operata dal Collegato⁴, prevede che "Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'articolo 1372 e all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile e ha efficacia di titolo esecutivo ai sensi dell'articolo 474 del presente codice a seguito del provvedimento del giudice su istanza della parte interessata ai sensi dell'articolo 825. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter, anche in deroga all'articolo 829, commi quarto e quinto, se ciò è stato previsto nel mandato per la risoluzione arbitrale della controversia". Si tratta, com'è facile arguire, di compiti del tutto nuovi a favore delle commissioni di certificazione che sono sostanzialmente finalizzati alla deflazione del contenzioso giudiziario per mezzo

dell'utilizzo dello strumento alternativo dell'arbitrato irrituale, disposizioni che vanno messe in stretto collegamento con quanto appresso si dirà in tema di estensione dell'efficacia giuridica della certificazione (cfr. art. 30, comma 2) nonché col precedente comma 9 dello stesso art. 31 nel quale si afferma che, limitatamente al lavoro subordinato e parasubordinato (con esclusione del pubblico impiego), **le parti contraenti possono pattuire clausole compromissorie per mezzo delle quali si deferisce ad un collegio arbitrale la soluzione delle controversie relative**. Tali clausole, tuttavia, per essere valide e vincolanti debbono essere certificate secondo le modalità di cui si parla. Al di là di ogni possibile eccezione (già da taluni ipotizzata) di costituzionalità al riguardo⁵ ed al fine di arginare le possibili abnormi conseguenze di tale cambiamento, le parti sociali (con poche eccezioni) sono già corse ai ripari. Difatti lo scorso 11 marzo è stata sottoscritta, presso il Ministero del Welfare, una dichiarazione comune sull'arbitrato quale strumento alternativo al giudice nelle controversie di lavoro. In tale documento le parti firmatarie sostanzialmente riconoscono l'utilità dell'arbitrato come strumento idoneo a garantire soluzioni tempestive nelle controversie di lavoro e s'impegnano a definire con tempestività un accordo interconfederale per regolarne l'applicazione, escludendo esplicitamente la possibilità, al momento dell'assunzione, di apporre eventuali clausole compromissorie di devoluzione ai collegi arbitrali anche per le controversie relative ai licenziamenti.

Così come pure finalizzato alla riduzione del contenzioso presente nelle straripanti aule giudiziarie è la previsione contenuta nell'art. 31, comma 11, della Legge in commento la quale prevede che tutte le **commissioni di certificazione** (senza alcuna limitazione, dopo le modifiche apportate al DDL dalla Camera) **possano essere sede di svolgimento del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.**⁶. In realtà, in questo caso, non si tratta di una vera e propria novità giacché

(4) Art. 31, comma 5, del Collegato Lavoro.

(5) Cfr. art. 24, della Costituzione della Repubblica il quale così recita: "Tutti possono agire in giudizio per la tutela dei propri diritti e interessi legittimi. La difesa è diritto inviolabile in ogni stato e grado del procedimento. (...)".

(6) Norma che pure è stata modificata dal Collegato lavoro (v. art. 31, comma 1).

pure in precedenza⁷ era prevista la necessità - da parte di coloro che avevano bisogno di presentare ricorso giurisdizionale - di adire la commissione di certificazione che ha adottato l'atto per espletare un tentativo di conciliazione (tentativo che, come ribadito dall'art. 31, comma 2, del Collegato, è obbligatorio). Il cambiamento introdotto dalla novella sta nel fatto che, dalla data d'entrata in vigore della norma, **sarà possibile esperire innanzi alle commissioni di certificazione il tentativo di conciliazione anche per i contratti che non sono stati certificati.**

Tale disposizione risulta essere strettamente correlata a quella successiva contenuta nel comma 12, dello stesso art. 31 per mezzo della quale si **estende a tutte le sedi di certificazione la competenza a certificare le rinunzie e transazioni** rendendo così la volontà abdicativa e transattiva fra le parti inoppugnabili, essendo all'uopo adottato lo schema previsto dall'art. 2113 cod. civ.⁸

Dal combinato disposto dei suddetti commi 11 e 12 dell'art. 31 emerge che **alle commissioni di certificazione vengono sostanzialmente attribuite i medesimi poteri in ambito conciliativo e transattivi già previsti a favore delle Commissioni di conciliazione** di cui all'art. 410 c.p.c. istituite presso le Direzioni provinciali del lavoro in un contesto generale nel quale, a dire il vero, il tentativo di conciliazione diviene, proprio per effetto delle modifiche apportate all'art. 410 del c.p.c., facoltativo (e non più obbligatorio come in precedenza).

Contribuisce, infine, all'ampliamento dei compiti delle commissioni di certificazione (seppure solo di alcune come si dirà) anche la previsione

contenuta nell'art. 31, comma 13 del Collegato Lavoro secondo cui adesso **la certificazione 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, delle cooperative è praticabile da parte di qualunque commissione di certificazione.** Si rammenta che sino ad oggi tale procedura era invece una prerogativa esclusiva della commissione paritetica istituita presso la Provincia⁹.

3. Competenza territoriale

Nulla è cambiato sotto il profilo della competenza territoriale per le commissioni di certificazione dopo la riforma in esame. Essa può quindi essere riassunta come segue.

Le commissioni di certificazione istituite presso le Università hanno competenza territoriale generale.

Innanzitutto alla commissione istituita presso il Ministero del lavoro - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, possono essere, invece, certificati esclusivamente i contratti che vedono come titolare del rapporto quei datori di lavoro che abbiano le proprie sedi 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 stesso.

Presso le commissioni istituite dai consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla Legge n.

(7) L'art. 80, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003 afferma che "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".

(8) Art. 2113 cod. civ.: "Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 del codice di procedura civile, non sono valide. L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima. Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà. Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185, 410 e 411 del codice di procedura civile".

(9) Art. 8 DM 21/7/2004: "La certificazione dei regolamenti interni delle società cooperative, riguardanti la tipologia dei rapporti di lavoro, attuati o che si intendono attuare, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni, è effettuata secondo la procedura dettata dal presente decreto presso la specifica Commissione di cui al comma 2. La Commissione di certificazione del regolamento interno delle cooperative è istituita presso la Provincia. Essa è composta da un Presidente, indicato dalla stessa, e in maniera paritetica dai rappresentanti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative".

12/1979, possono essere certificati esclusivamente i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento.

Per quanto riguarda l'ambito territoriale di competenza degli organi collegiali istituiti presso le Direzioni provinciali del lavoro l'art. 77, del D.Lgs. n. 276/2003, analogamente a quanto previsto dall'art. 413, 2° comma, c.p.c. in tema di competenza del giudice del lavoro, stabilisce che le stesse commissioni siano competenti a certificare esclusivamente quei contratti di lavoro che sono stipulati da aziende che hanno la sede (o una loro dipendenza) nel territorio della provincia di riferimento e presso la quale sarà addetto il lavoratore contraente.

In virtù della particolarità che contraddistingue gli agenti e rappresentanti di commercio i quali svolgono la propria attività con riferimento ad una determinata zona territoriale o mercato che spesso nulla hanno a che vedere con la sede del preponente, si ritiene - secondo quanto previsto dal 4° comma del sopra richiamato art. 413 c.p.c. - che la competenza territoriale delle Commissioni di certificazione in parola vada, invece, verificata con riferimento al domicilio dell'agente.

Per quanto riguarda, infine, la certificazione dei contratti d'appalto la norma in parola non fa esplicito riferimento ad alcuna competenza territoriale.

4. I criteri seguiti per la certificazione

Anche sotto l'aspetto procedurale riguardante i criteri che le commissioni debbono seguire in fase di certificazione nulla è cambiato rispetto al passato. Sotto questo profilo, difatti, allo scopo di individuare i caratteri essenziali di ciascuna tipologia contrattuale e fornire così elementi chiari e certi relativamente alle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, il Ministro del lavoro, entro sei mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003, avrebbe dovuto emanare i c.d. "codici di buone pratiche". Tali codici avrebbero dovuto rappresentare, nelle intenzioni del Legislatore delegato, una guida per

tutte le Commissioni di certificazione e dettare così, in maniera uniforme su tutto il territorio, i criteri per la qualificazione dei vari contratti di lavoro.

In attesa che il Ministro, con apposito decreto, finalmente emani i suddetti codici, ed al fine di evitare la paralisi dell'attività certificativa conseguente alla mancanza degli stessi, le commissioni di certificazione istituite presso le Direzioni provinciali del lavoro e presso le Province sono state autorizzate ad operare - oltre che ovviamente sulla base delle vigenti norme di legge - nell'osservanza di appositi regolamenti interni che le commissioni stesse sono autorizzate ad approvare ed a trasmettere al Ministero del lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.M. 21/7/2004.

5. Estensione dell'efficacia giuridica dei contratti e delle clausole certificate

Con riguardo all'efficacia giuridica che consegue al positivo vaglio degli organismi predetti, si rammenta che allorché un contratto acquisisce il visto di certificazione da parte della commissione esso acquista "**piena forza legale**" sia fra le parti, sia nei confronti dei terzi¹⁰. Da ciò consegue che, gli effetti (civili, previdenziali, amministrativi, fiscali, ecc.) del contratto così certificato permangono, anche nei confronti dei terzi fintanto che non sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili (fatti ovviamente salvi eventuali provvedimenti cautelari assunti dall'organo giurisdizionale adito). Di fatto, per i contratti certificati, interviene il c.d. principio dell'"**inversione dell'onere probatorio**", in ragione del quale spetta a chi contesta la regolarità del contratto (organi di vigilanza compresi) dimostrare eventualmente in giudizio l'invalidità del testo certificato.

Conseguentemente, in presenza di un contratto certificato, chiunque non intenda accettarne gli effetti e voglia quindi metterlo in discussione, deve egli stesso impugnarlo richiedendone l'invalidazione innanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro ex art. 413 c.p.c., adducendo

(10) Art. 5, comma 1, lett. e), della Legge delega n. 30/2003.

i relativi elementi di prova. La contestazione in sede civile non sempre è, tuttavia, possibile. Difatti le ragioni per le quali è consentito procedere all'impugnazione dell'atto certificato sono le seguenti¹¹:

- a) vizi del consenso;
- b) erronea qualificazione del contratto;
- c) difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Come già su accennato, tuttavia, la norma in parola prevede, come condizione di procedibilità, che chiunque intenda procedere all'impugnazione in sede civile del contratto certificato debba preventivamente rivolgersi alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto stesso, al fine di espletare un tentativo obbligatorio di conciliazione¹². L'eventuale soluzione conciliativa adottata in quella sede gode del carattere dell'inoppugnabilità, essendo la procedura prevista conformata alle previsioni contenute nell'art. 410 c.p.c.

Oltre che con ricorso in sede civile, il provvedimento di rilascio (ma ovviamente anche quello di diniego) di certificazione possono essere opposti con ricorso amministrativo al T.A.R. competente per territorio, nel termine di 60 giorni dalla notifica del provvedimento stesso¹³. È quasi superfluo al riguardo fare presente che l'eventuale impugnazione in questa sede si concretizza esclusivamente nei confronti dell'atto amministrativo, restando ovviamente estraneo a tale ambito il negozio giuridico sottostante al provvedimento amministrativo impugnato.

Su questo articolato impianto vanno ad innestarsi le rilevanti e, probabilmente, più discusse novità introdotte in materia di certificazione da parte dell'art. 30 del c.d. Collegato lavoro.

Difatti nel 2° comma si legge che *“Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in*

sede di certificazione dei contratti di lavoro di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione”. Da un punto di vista pratico ciò comporterà che, una volta entrata in vigore la novella, **nep- pure il Giudice adito potrà effettuare alcuna valutazione di merito sulla qualificazione del contratto di lavoro o nell'interpretazione delle clausole relative, dovendo egli esclusivamente prendere atto di quanto già al riguardo espresso dalle parti nel negozio giuridico certificato**. Le uniche circostanze nelle quali, in via residuale, resta comunque possibile una valutazione da parte dell'Autorità Giudiziaria si ha in presenza di un ricorso teso ad accertare l'erronea qualificazione del contratto, il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Per quanto, dunque, tale limitazione alla ricorribilità in sede giurisdizionale lasci, come detto, qualche dubbio alla luce del dettato Costituzionale, in ogni caso adesso la volontà delle parti, assistita dall'organo certificatore, viene in gran parte sottratta al sindacato del giudice per divenire così maggiormente vincolante e “inoppugnabile” nel merito. In realtà, almeno sino ad oggi, la certificazione di un contratto di lavoro presupponeva la verifica, da parte della commissione, della conformità delle clausole contrattuali da un lato, con la genuina volontà espressa dalle parti, e dall'altro rispetto alle vigenti disposizioni di legge e prassi. Gli scenari che in tal modo, invece, si aprono sono assolutamente impressionanti. Si pensi, in concreto, alla possibilità di certificare in futuro anche clausole dei contratti di lavoro particolarmente sfavorevoli e/o vessatorie nei confronti di una delle parti (ad esempio la quantificazione di un periodo di ferie inferiore rispetto a quello previsto dal CCNL di riferimento, la riduzione della retribuzione al di sotto dei minimi previsti dal contratto collettivo, l'obbligo di adire un collegio arbitrale in alternativa al giu-

(11) Vedasi art. 80, D.Lgs. n. 276/2003.

(12) Tentativo che, come ribadito dall'art. 31, comma 2, del Collegato Lavoro, resta obbligatorio.

(13) Il comma 5, dello stesso art. 80, del D.Lgs. n. 276/2003 prevede espressamente la possibilità di ricorrere, in sede giurisdizionale amministrativa, in queste due ipotesi: violazione del procedimento ed eccesso di potere.

dice per la definizione delle controversie derivanti dal rapporto di lavoro, ecc.) senza che il giudice, eventualmente successivamente adito, possa intervenire con una propria valutazione di merito.

Sotto il profilo dell'estensione dell'efficacia giuridica della certificazione va certamente annoverata anche la disposizione contenuta nell'art. 30, comma 3 della Riforma nella quale viene trattata la delicata questione della valutazione giudiziale delle ragioni fondanti il licenziamento di un lavoratore. In particolare la prima parte della norma in esame afferma che: *“Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto, oltre che delle fondamentali regole del vivere civile e dell’oggettivo interesse dell’organizzazione, delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l’assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni”*. Al di là dell’oscuro mantello che avvolge la norma allorché cita per il Giudice la necessità di tener conto, nella valutazione di legittimità di un licenziamento, delle *“fondamentali regole del vivere civile”* (norme il cui contenuto non è affatto chiaro quali siano, né quale sia la fonte dalla quale esse vadano assimilate!), di fatto questa disposizione prevede che, **nella valutazione della legittimità dei provvedimenti espulsivi, il giudice deve necessariamente attenersi alle previsioni all’uopo contenute nei:**

- a) **contratti collettivi di lavoro (di qualunque livello) stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi;**
- b) **contratti individuali di lavoro ma soltanto, in questo caso, se sono certificati da parte di una commissione ai sensi dell’art. 75 e ss., del D.Lgs. n. 276/2003.**

Appare dunque evidente la finalità del Legislatore della riforma di ridurre, tramite la disposizione in esame, l’alea d’incertezza che attualmente grava sul datore di lavoro in presenza di un licenziamento per giusta causa o giustificato motivo. In futuro l’insindacabilità, da parte del giudice, delle motivazioni del licenziamento così *“tipizzate”* all’interno di uno dei suddetti contratti, non potrà che fornire maggiore sicurezza al datore di lavoro sugli esiti di un’eventuale impugnazione da parte del lavoratore. La presenza, difatti, delle organizzazioni sindacali stipulanti (nel caso del contratto collettivo di lavoro) o dei componenti della commissione (nel caso di certificazione del contratto individuale) dovrebbe fornire - nello spirito della norma - un’adeguata e sufficiente garanzia di imparzialità e legittimità alle clausole di licenziamento ivi presenti. In considerazione dei possibili abusi che una tale previsione potrebbe consentire a danno dei lavoratori magari disoccupati che, pur di avere un lavoro, potrebbero trovarsi eventualmente *“costretti”* a sottoscrivere clausole *“forcaiole”* di risoluzione del contratto, l’auspicio è che, ovviamente, tutte le commissioni di certificazione svolgano nel migliore dei modi, ed al di fuori di possibili condizionamenti, il ruolo di controllo istituzionale alternativo che la legge oggi gli riconosce.

Sempre in tema di licenziamenti individuali la seconda parte dell’art. 30 comma 3, inoltre, recita: *“Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell’articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell’attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l’anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento”*. Il riferimento, in questo caso, è solo ai licenziamenti dei lavoratori in regime di stabilità obbligatoria¹⁴

(14) Art. 8, Legge n. 604/1966 come sostituito dall’art. 2, comma, Legge n. 108/1990: *“Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un’indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell’impresa, all’anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.”*

(e non pure a quelli in regime di tutela reale prevista dall'art. 18, della Legge n. 300/1970). In tale ambito il giudice, nel valutare le conseguenze del licenziamento illegittimo deve tener conto anche dei seguenti parametri:

- eventuali clausole previste dai contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi (di qualunque livello);
- eventuali clausole previste nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione;
- delle dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro;
- della situazione del mercato del lavoro locale;
- dell'anzianità e delle condizioni del lavoratore;
- del comportamento delle parti anche prima del licenziamento.

Da ultimo, sempre con riguardo all'efficacia giuridica della certificazione, interviene l'art. 31, comma 15 del Collegato Lavoro, per mezzo del quale viene fornita alle parti la possibilità di estendere retroattivamente l'efficacia del provvedimento di certificazione. Difatti la norma, aggiungendo alla fine dell'art. 79, del D.Lgs. n. 276/2003 un nuovo comma, nella prima parte afferma che *“Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede”*. È particolarmente evidente la differenza rispetto all'attuale situazione che sostanzialmente prevede, invece, una sorta di “efficacia costitutiva” del provvedimento di certificazione. Alla luce di questa novità, pertanto

in futuro, potranno essere certificati dei contratti magari già stipulati da alcuni anni con la possibilità di far retroagire gli effetti della certificazione postuma (e quindi “blindarne” i relativi contenuti) all'inizio del rapporto stesso.

Nella seconda parte dello stesso art. 31, comma 15, infine, è previsto che *“In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita”*. Viene, in tal modo, offerta dalla novella alle parti contraenti un duplice vantaggio:

- da un lato, la possibilità di produrre all'esame dell'organo certificatore anche le “bozze” contrattuali non ancora sottoscritte dalle parti. In questo caso gli effetti del provvedimento vengono ovviamente posticipati al momento dell'avvenuta relativa sottoscrizione;
- dall'altro, l'opportunità di avvantaggiarsi pienamente della funzione consulenziale svolta dalle commissioni di certificazione per la stipula e per l'eventuale integrazione dei contratti individuali di lavoro.

6. Conclusioni

In definitiva si può facilmente arguire come le modifiche apportate dal Collegato lavoro all'istituto della certificazione siano di ingente portata e certamente suscettibili di rendere la procedura maggiormente appetibile. Un sensato giudizio al riguardo non potrà, tuttavia, essere disgiunto dall'effettivo utilizzo che si farà in futuro dello stesso istituto, auspicando che non venga impiegato con finalità potenzialmente aberranti che potrebbero comportare conseguenze anche estremamente sfavorevoli a carico dei prestatori di lavoro che, notoriamente, restano la parte più debole del rapporto.

Riepilogo delle novità in materia di certificazione dei contratti

<i>Riferimento al Collegato Lavoro</i>	<i>Contenuto della modifica</i>
Art. 30, comma 2	Il giudice, nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, deve attenersi alle valutazioni espresse dalle parti in sede di certificazione.
Art. 30, comma 3	<ul style="list-style-type: none"> • Nella valutazione della legittimità del licenziamento, il giudice deve attenersi alle previsioni contenute nei contratti collettivi e nei contratti individuali (se certificati). • Nel valutare le conseguenze del licenziamento illegittimo, il giudice deve tener conto anche di alcuni parametri specifici.
Art. 30, comma 4	Le commissioni possono certificare, su base volontaria, tutti i contratti nei quali direttamente od indirettamente sia dedotta una prestazione di lavoro.
Art. 30, comma 5	L'attività di certificazione svolta dalle commissioni istituite presso i Consigli provinciali degli ordini dei consulenti del lavoro può essere svolta nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi.
Art. 31, comma 9	Nel contratto di lavoro le parti possono pattuire clausole compromissorie per mezzo delle quali si deferisce ad un collegio arbitrale. Tali clausole, per essere valide, debbono tuttavia essere certificate presso le apposite commissioni.
Art. 31, comma 10	Presso le commissioni di certificazione è possibile costituire apposite camere arbitrali per la definizione delle controversie in tema di lavoro subordinato, parasubordinato e rapporti di pubblico impiego.
Art. 31, comma 11	Tutte le commissioni di certificazione possono essere sede di svolgimento del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.
Art. 31, comma 12	Estensione a tutte le sedi di certificazione della competenza a certificare le rinunzie e transazioni.
Art. 31, comma 13	La certificazione del regolamento interno delle cooperative è praticabile da parte di qualunque commissione di certificazione.
Art. 31, comma 15	La certificazione può avere efficacia <i>ex tunc</i> .