

La certificazione «blinda» il contratto

Dai co.co.co agli associati, l'ambito di applicazione della garanzia è stato esteso a tutte le prestazioni

PAGINA A CURA DI

Alessandro Rota Porta

Blindare il contratto per evitare conflitti. È l'obiettivo finale della certificazione dei contratti. Per evitare contenzioso con i lavoratori, infatti, l'azienda dovrà valutare l'applicazione degli strumenti che le norme di legge gli mettono a disposizione, per rendere il contratto di lavoro il più "blindato" possibile. Peraltro il costante aumento del ricorso a forme di lavoro flessibile, dettato da esigenze produttive estremamente variabili e dall'estrema difficoltà organizzativa da parte dell'impresa, hanno portato di recente ad utilizzare formule contrattuali che possono prestare il fianco alle impugnative.

In tutte queste situazioni, ma non solo, può fornire un ottimo supporto lo strumento della certificazione dei contratti di lavoro. Introdotta nel nostro ordinamento con la legge Biagi, l'istituto - dapprima limitato ad alcune tipologie contrattuali - è stato via via modificato nel tempo fino all'attuale impianto disposto dal collegato lavoro: le caratteristiche con cui si configura oggi lo rendono assai appetibile e di applicazione trasversale, oltre che conveniente quando si tratta di dar vita a forme contrattuali complesse che, seppur nei canoni di liceità, presentano aspetti per così dire *borderline*.

Non va tralasciato come lo stimolo che il legislatore, con la legge 183/2010, ha voluto dare alla certificazione, sia un invito neanche troppo velato a prevenire le liti e a decongestionare il contenzioso, stimolo che si traduce in obbligo con riferimento a determinate fattispecie che - a tutela della cosiddetta parte debole del contratto - non possono essere poste in essere senza il vaglio della certificazione stessa. Se quindi finora questo strumento è stato abbastanza sottovalutato, oggi presenta tutte le carte

in regola per un pieno utilizzo e per conferire certezza al contratto di lavoro.

Le potenzialità dell'istituto

Nata con l'obiettivo di attestare che il contratto di lavoro presenti i requisiti formali e di contenuto imposti dalla legge, nell'odierno sistema normativo assolve alla funzione di qualificazione del contratto stesso con la finalità di conferire presunzione legale alla volontà delle parti attrici.

Intanto l'ambito applicativo è molto esteso e supera la distinzione tra lavoro autonomo e subordinato: la disposizione (articolo 30 della legge 183/2010, che riformula l'articolo 75 del Dlgs 276/2003) andando a normare un indirizzo già contenuto in alcuni interventi di prassi, estende infatti l'ambito dei contratti certificabili alle prestazioni di lavoro in genere. Questo ampliamento consente di poter certificare contratti di associazione in partecipazione, contratti di lavoro autonomo ex articolo 2222 del codice civile, di collaborazione a progetto o co.co.co, di lavoro a chiamata, così come le forme contrattuali "tradizionali": contratti di apprendistato, part-time, contratti a termine. Possono persino essere validati contratti di lavoro occasionale accessorio.

Gli effetti della certificazione

Lo stesso iter cui si dà vita attraverso l'istanza di certificazione e le attività svolte dalla commissione per adempiere all'incarico validativo assegnatole rappresentano importanti tasselli che fungono da momenti propeudeutici a scongiurare future controversie.

In primo luogo la spontaneità dell'istanza: proprio la discrezionalità - in linea generale - del ricorso all'istituto, già assurge a un rafforzamento della volontà dei contraenti a voler dare "pubblicità" al rapporto di lavoro.

Audizione

Il meccanismo certificativo prevede poi un'altra fase che conferisce ulteriore incisività all'istituto: quella dell'audizione. Si crea così un confronto diretto e trasparente tra le parti e la commissione: sede ideale per individuare gli elementi utili alla certificazione di alcune tipologie contrattuali e per far emergere da subito eventuali abusi che diversamente si trascinerebbero nel rapporto di lavoro, ma anche momento in cui - attraverso l'attività di assistenza e consulenza della commissione - si possono modificare le pattuizioni o l'impostazione del contratto, per così dire aggiustando il tiro fin dall'inizio e scongiurando problemi in futuro.

Infine le linee guida dettate dal **ministero del Lavoro**, cui le commissioni si devono attenere nell'espletamento del percorso validativo, costituiscono indici per valutare fin dalla sua genesi la "genuinità" del contratto e il suo corretto inquadramento nelle tipologie definite dalla legge.

In questo senso non va tralasciato come il risultato finale della certificazione sia un vero e proprio atto amministrativo, che come tale deve essere motivato dalla commissione che lo emette. Peraltro, le parti, all'atto dell'istanza, devono espressamente indicare a quali fini chiedono la certificazione del contratto: questo perché il procedimento certificativo, oltre a costituire una opportuna verifica circa la coerenza formale tra le pattuizioni contenute nel contratto di lavoro e la volontà manifestata dai contraenti, produce altresì un'efficacia inibente nei confronti di terzi, fino a un eventuale giudizio sui vizi indicati dalla norma.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

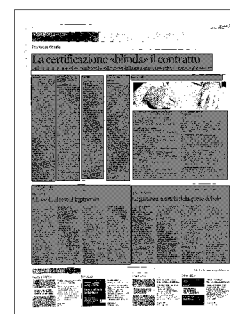
IL CASO

La certificazione del contratto di lavoro può essere richiesta anche qualora lo stesso, all'atto della certificazione, sia già iniziato. In questo caso gli effetti della certificazione decorrono *ex tunc*, vale a dire dalla data di stipula del contratto. Condizione essenziale è che, nel periodo antecedente l'attività istruttoria della commissione, il rapporto si sia svolto in coerenza con quanto esaminato.

In caso invece di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto a partire dalla loro effettiva sottoscrizione.

È indubbio come sia consigliato procedere per tempo facendo certificare il contratto prima della stipula ed evitando così di partire con un rapporto di lavoro che potrebbe presentare problemi, in caso di mancata certificazione ovvero laddove la commissione suggerisca modifiche o integrazioni. Soprattutto con riferimento alle clausole volontarie (ad esempio le tipizzazioni di recesso), essendo queste non necessarie ai fini del contratto, non si potrebbe infatti configurare un'imposizione da parte del datore di lavoro.

La potenzialità della certificazione emerge proprio da questi aspetti: dove si devono gestire fattispecie contrattuali la cui stipulazione deve essere valutata con cautela per non incorrere in facili contestazioni, questo strumento assurge senza dubbio a una sorta di controllo su forma e contenuto.



La procedura

01 | AMBITO APPLICATIVO NEI CONTRATTI DI LAVORO

- a) Prestazioni di lavoro in genere, anche di natura autonoma e commerciale
- b) Contenuto del regolamento interno delle cooperative
- c) Certificazioni di tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo di licenziamento (obbligatoria)
- d) Clausole compromissorie ai fini dell'arbitrato (obbligatoria)

02 | I PASSAGGI PER OTTENERLA

1. Istanza comune delle parti alla commissione:

- redatta in bollo su apposito modulo, con allegati i documenti di identità dei firmatari
- indicazione della natura giuridica del tipo di contratto e della qualificazione negoziale delle parti
- indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi e fiscali per i quali le parti richiedono la certificazione
- allegato contratto in originale

2. Il procedimento di certificazione:

- la commissione comunica l'inizio del procedimento alla Direzione provinciale del lavoro (Dpl)
- la Dpl inoltra comunicazione agli enti e autorità pubbliche nei confronti dei quali l'atto è destinato a produrre effetti
- convocazione delle parti per l'audizione. In questa sede possono farsi assistere dalle organizzazioni sindacali o di categoria o da un professionista abilitato
- conclusione dell'atto entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza
- emissione del provvedimento

3. I contenuti dell'atto:

- è un atto amministrativo e come tale deve essere motivato
- indicazione dei rimedi esperibili
- in caso di accoglimento: effetti civili, amministrativi, fiscali esplicitati
- in caso di diniego: le parti possono proporre una nuova istanza purché fondata su presupposti e motivi differenti

03 | GLI ORGANISMI ABILITATI

- Enti bilaterali
- Direzioni provinciali del lavoro
- Province
- Università
- D.G. Tutela condizioni lavoro - ministero del Lavoro (nei casi in cui il datore di lavoro abbia sedi in almeno due province o aderisca a organizzazioni datoriali che abbiano predisposto schemi di convenzioni certificati presso il ministero del Lavoro)
- Consigli provinciali degli ordini dei consulenti del lavoro (intese con il ministero del Lavoro del 18 febbraio 2011)

04 | LE PRINCIPALI LINEE GUIDA (alcuni esempi)

- Contratto di apprendistato: verifica della mansione, qualifica e livello di inquadramento contrattuale; durata del contratto; eventuale part-time; erogazione della formazione, eccetera
- Contratto a chiamata: tipo di attività discontinua o intermittente affidata al lavoratore; requisiti soggettivi del lavoratore; forme e modalità di chiamata; ammontare dell'indennità di disponibilità; eccetera.
- Contratto a tempo parziale: indicazione dell'orario di lavoro ridotto; distribuzione della prestazione lavorativa oraria; eventuali pattuizioni di clausole flessibili o elastiche; preavviso pattuito in caso di esercizio delle clausole; eccetera
- Collaborazione a progetto: oggetto della prestazione; professionalità in possesso del collaboratore; utilizzo di mezzi o strumenti organizzati; modalità di coordinamento con il committente; misura del compenso previsto; eccetera

05 | I RICORSI AVVERSO LA CERTIFICAZIONE

1. Giudice del Lavoro in caso di erronea qualificazione del contratto; difformità tra il programma negoziale certificato e la sua reale attuazione; vizi del consenso: errore, dolo, eccetera
2. Tar, in caso di violazione del procedimento o abuso di potere da parte della commissione



FINALITÀ

1 | I REQUISITI

Clausole al test di legittimità

La certificazione, oltre a rappresentare uno strumento di validazione del contratto di lavoro, inteso come applicazione di una determinata fattispecie contrattuale, serve anche da valido dispositivo per qualificare la legittimità delle varie clausole che possono essere inserite nello stesso.

Tra le "pieghe" del contratto di lavoro si rinvencono infatti pattuizioni di varia natura e dalle finalità più disparate che, se non vengono apposte con le dovute cautele, possono essere fonte di controversia.

Due le finalità della certificazione. La prima diretta a verificare il corretto inquadramento contrattuale attraverso l'esame degli elementi che fanno ricadere il contratto in una tipologia piuttosto che in un'altra: è il caso dei contratti cosiddetti parasubordinati. Qui il processo di certificazione è teso a valutare la consapevolezza delle parti a voler effettivamente dar vita a

quel tipo di contratto, ai conseguenti obblighi previdenziali e assicurativi, alle modalità di svolgimento del rapporto, all'organizzazione dell'orario, alla partecipazione decisionale del lavoratore agli indirizzi aziendali, all'assoggettamento al potere direttivo.

In questo ambito, la certificazione mira in via principale a focalizzare la natura del rapporto e la sua legittima individuazione da parte dei contraenti: con questo spirito si può quindi pensare di far certificare un piano formativo di un apprendista, andando così a suggerire le modalità di erogazione della formazione, le metodologie di affiancamento al tutor, l'attività formativa esterna. Ma analoghe finalità si possono ritrovare nell'esigenza di sottoporre a certificazione l'apposizione del termine al contratto, la sussistenza dei presupposti che giustifichino il ricorso al contratto a chiamata e

altre ipotesi ancora.

Un secondo alveo di intervento della certificazione può invece essere individuato in tutte quelle clausole e atti di autonomia negoziale, che potremmo definire accessori al contratto di lavoro: la correttezza, ad esempio, circa la stipula di un patto di non concorrenza, le modalità di svolgimento di un periodo di prova o addirittura, non pare escluso, il poter ricorrere alla commissione per far vagliare una clausola che stabilisca la misura del risarcimento di un eventuale recesso.

Si evince come lo spazio di intervento della certificazione sia veramente vasto e aperto ai vari risvolti che possono caratterizzare la complessità del rapporto di lavoro.

Resta inteso come il datore di lavoro, ma in genere le parti, non debbano prescindere dall'onestà e dalla chiarezza, requisiti indispensabili per una corretta stipula o modificazione del

contratto, così come sia opportuno che prestino attenzione all'inserimento di particolari regolamentazioni.

Non va dimenticato, a tal proposito, come il contratto certificato sia impugnabile davanti al giudice qualora ci si trovi in presenza dei vizi individuati dalla norma, soprattutto in caso di erronea qualificazione del contratto, qualora l'esplicazione fattuale del rapporto di lavoro diverga da quanto indicato nel contratto. Questo non svuota però la sua efficacia: intanto perché i contraenti hanno comunque sviluppato un meccanismo dagli effetti psicologici importanti e incisivi (il voler mettere un "sigillo di garanzia" al contratto) poi perché il giudice, nell'esame del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, non potrà discostarsi dalle valutazioni delle parti espresse in sede di certificazione.



2 | GLI OBBLIGHI

Le garanzie a tutela della parte debole

Oltre alle casistiche in cui ci si può rivolgere alle commissioni di certificazione in via spontanea, la legge individua due previsioni in cui il ricorso alla certificazione è indispensabile per inserire alcune pattuizioni volontarie nel contratto di lavoro.

Per queste fattispecie il collegato lavoro ha introdotto una sorta di garanzia a tutela della "parte debole del contratto": in particolare, ci si riferisce alle tipizzazioni di licenziamento e alle clausole compromissorie. Due assolute novità nel panorama lavoristico che, per essere validate, devono passare dalla certificazione, pena la nullità.

Le tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo di licenziamento, consistono nella possibilità, da parte del datore, di inserire nel contratto individuale di lavoro - ove stipulato con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione - specifiche ipotesi per le quali il

rapporto di lavoro possa essere interrotto: di queste il giudice dovrà tenere conto nel valutare le motivazioni poste alla base del recesso. L'interesse a far certificare il contratto si tramuta in questi casi in onere ma attribuisce un valore aggiunto all'istituto nonché un valido deterrente contro le impugnative conseguenti alla risoluzione del rapporto di lavoro, momento che, per definizione, rappresenta la causa scatenante della maggior parte delle controversie.

Poter individuare a priori le ipotesi di licenziamento, nelle varie declinazioni di giusta causa o di giustificato motivo oggettivo o soggettivo, "confezionandole" a seconda del contesto in cui opera l'azienda, così come disporre di clausole validate circa la loro legittima apposizione, è sicuramente un modo efficace per deflazionare il contenzioso. In questo caso infatti, le tipizzazioni consentono di definire un elenco

o alcune esemplificazioni che danno luogo al recesso, per ipotesi magari già disciplinate dalla normativa ma specificandole in relazione al particolare microcosmo aziendale.

Infine la certificazione è anche mezzo indispensabile per introdurre nel contratto le clausole compromissorie, concordate tra il datore di lavoro e il lavoratore, per la devoluzione delle eventuali controversie al sistema dell'arbitrato: in questo caso, a essere certificato non è più un patto negoziale che riguarda il contratto di lavoro in sé, bensì la modalità di "gestione" di un'eventuale lite. Fattispecie che punta a verificare l'effettivo intendimento dei contraenti nonché a scongiurare possibili abusi.

Le parti possono così stabilire di evitare il ricorso giudiziale in caso di liti che dovessero insorgere durante o in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, attraverso la stipula di

regole che rinviino alle modalità di espletamento dell'arbitrato. Questo a condizione che la clausola sia pattuita e sottoscritta, una volta esaurito il periodo di prova, laddove previsto, ovvero decorsi trenta giorni dalla data di stipula del contratto di lavoro in tutti gli altri casi, e che la stessa non riguardi controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro.

In sede di certificazione, le parti possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o dall'organizzazione sindacale o professionale cui abbiano conferito mandato.

Va precisato che questa previsione è applicabile solo se i contratti collettivi nazionali (nelle more con Dm Lavoro, dietro concertazione con le parti sociali) abbiano fissato le modalità di espletamento dell'arbitrato, cui le clausole compromissorie eventualmente apposte dovranno riferirsi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

