

Antonio Belsito

Certificazione dei contratti di lavoro

prefazione di

Gaetano Veneto

L'EDITRICE

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

Ai sensi della legge sul diritto d'autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo libro o parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilms, registrazioni o altro.

L'EDITRICE SRL
VIA.....

Edizione aggiornata ed integrata del saggio pubblicato da

ADAPT

bollettino speciale n. 35 del 22/06/2006

**Centro Studi Internazionali
e Comparati “Marco Biagi”**

UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA

| | | |
|---------------------------------------|------|----|
| Presentazione di Gaetano Veneto | pag. | 11 |
| Introduzione | pag. | 15 |

CAPITOLO ①

Procedimento di certificazione

| | | |
|--|------|----|
| 1. Certificazione preventiva del contratto di lavoro | pag. | 17 |
| 2. Volontarietà della istanza | pag. | 22 |
| 3. Codici di buone pratiche | pag. | 24 |
| 4. Procedimento di certificazione | pag. | 26 |
| 5. Attività di consulenza e assistenza | pag. | 28 |
| 6. Efficacia giuridica della certificazione | pag. | 32 |
| 7. Rimedi avverso la certificazione | pag. | 34 |
| 8. Opponibilità della certificazione | pag. | 40 |
| 9. Rinunzie e transazioni | pag. | 42 |

CAPITOLO ②

Gli attori

| | | |
|--|------|----|
| 1. Lavoratore | pag. | 47 |
| 2. Datore di lavoro | pag. | 49 |
| 3. Organi di certificazione | pag. | 50 |
| 4. Commissione presso la Direzione Provinciale Lavoro | pag. | 52 |
| 5. Commissione presso la Provincia | pag. | 53 |
| 6. Commissione presso l'Università | pag. | 55 |
| 7. Enti bilaterali | pag. | 58 |
| 8. Commissione di certificazione dei contratti di appalto | pag. | 60 |

CAPITOLO ③

Nuovi organi certificatori

| | | |
|--|------|----|
| 1. Schemi convenzionali | pag. | 63 |
| 2. Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro | pag. | 65 |
| 3. Commissioni dei consulenti del lavoro | pag. | 66 |
| 4. Certificazione e contratti collettivi | pag. | 67 |
| 5. Competenza territoriale | pag. | 68 |
| 6. Contratti di lavoro certificabili | pag. | 69 |

CAPITOLO ④

Legittimità costituzionale

| | | |
|--|------|----|
| 1. Questioni di legittimità costituzionale | pag. | 71 |
| 2. Vantaggi dell'atto di certificazione | pag. | 74 |
| 3. Brevi considerazioni | pag. | 75 |

APPENDICE

| | | |
|---|------|-----|
| 1. Certificazione: bilancio di una esperienza | pag. | 78 |
| 2. Quadro legislativo | pag. | 85 |
| 3. Formulario | pag. | 93 |
| <i>Bibliografia</i> | pag. | 97 |
| <i>Legislazione</i> | pag. | 101 |

Presentazione

Il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi titola il convegno del 26/06/2006 con le parole: "La certificazione dei contratti di lavoro: bilancio di una esperienza".

Leggendo quanto finora scritto su questo tema e, soprattutto, per la dovuta curiosità di ogni ricercatore, curiosando nelle esperienze concrete realizzatesi, più esattamente dovrebbe parlarsi di "bilancio di due esperienze".

Prendiamo in considerazione il caso concreto che vale a giustificare quanto sopra.

Direzione Provinciale del Lavoro di Bari: a tutto il 15/06/2006 sono state effettuate venti certificazioni nel rispetto del dettato della normativa, così come novellata ed ampliata a tutti i contratti di lavoro, subordinati e non, del decreto legislativo 276/2003.

Nello stesso tempo, negli ultimi due anni, il Tribunale del Lavoro di Bari, la cui competenza socio-territoriale è all'incirca la stessa per bacino della Direzione Provinciale del Lavoro, ha introitato poco meno di diecimila nuove cause di lavoro delle quali, ad occhio e croce, poco meno della metà concernono la definizione dei contratti di lavoro, l'analisi e la classificazione delle tipologie degli stessi, che ben potrebbero essere, pre – (e non) giudizialmente, "certificati".

Se veramente l'intento del legislatore, d'altronde anticipa-

to dalle parole del Libro Bianco stilato dal compianto Marco Biagi¹, era quello di ridurre il contenzioso per alcune tipologie di contratti, e successivamente, con la novella del 2004, di tutti i contratti di lavoro autonomo e subordinato, e se è vero altresì che la certificazione reale è “la considerazione per cui il successo o l’insuccesso di una riforma è decretato dalle persone cui la stessa si rivolge e che devono applicarla”², non può non dirsi che le riflessioni sulla certificazione dei contratti di lavoro, le stesse considerazioni che seguono dell’Avv. A. Belsito, debbono fare i conti con un Paese che, di fatto e, per quanto rileva per il nostro discorso, “di diritto”, è diviso in due.

Infatti, avendo direttamente acquisto informazioni ed opinioni di Dirigenti centrali del Ministero del Lavoro e di responsabili di Direzioni Provinciali di altri capoluoghi, tutti del nord, numero (rilevante) e qualità delle certificazioni divergono completamente dall’esperienza, limitatissima se non quasi nulla rispetto al contenzioso giudiziale, rilevata nel territorio barese.

È vero allora che una riforma si misura in un ambiente sociale, su soggetti, individuali e collettivi, che gestiscono la stessa.

E, d’altra parte, un’eventuale e generale “riforma della riforma” (anche in tema di certificazione), così come oggi si

¹ Come è stato giustamente evidenziato nel volume collettaneo dell’IPSOA, a cura di G. SANTORO PASSARELLI, *Diritto e Processo del Lavoro e della Previdenza Sociale*, Milano 2006, nel “Libro Bianco”, in aggiunta ad “assetti regolatori effettivamente conformi agli interessi del singolo lavoratore ed alle specifiche aspettative in lui riposte dal datore di lavoro, nel contesto d’un adeguato controllo sociale”, venivano proposti “percorsi a garanzia dell’effettiva volontà del lavoratore (per realizzare una sorta di “derogabilità assistita”, secondo meccanismi di certificazione e/o validazione della volontà individuale), ad opera di istituzioni pubbliche o anche delle stesse parti sociali, al fine di corrispondere alle attese di flessibilità delle imprese ma anche alle nuove soggettività di prestatori di lavoro” (par. I.3.2).

² G. PELLACANI, *Certificazione: è tempo di primi bilanci*, Guida al Lavoro, Il Sole 24 Ore, Pirola, settembre 2005 pagine 8-9.

reclama, con diverse e spesso contraddittorie, ma comunque sempre generiche proposte, non potrà che fare i conti con queste grandi differenze socio-territoriali, così come rilevate nel primo biennio, ed anche meno, di attuazione della normativa sulla certificazione. è pur vero comunque che ... indietro non si torna.

L'esperienza di gestione "partecipata", o per usare un termine ricorrente e spesso utilizzato a sproposito, "concertata" di una riforma, deve misurarsi e procedere con il fenomeno di reale e chiara deregulation che, in profondo, sta modificando gli assetti e gli equilibri interindividuali, nonché quelli collettivi del mondo del lavoro nel nostro Paese.

Non si tratta di richiamarsi immediatamente alla solita tematica della "globalizzazione" o "mondializzazione", o meglio, ad essa si può anche arrivare ma solo passando per puntuali considerazioni, al fine di evitare di ricadere nella fin troppo nota ... notte nera con tutto quello che ne segue.

Se il solo scopo, o comunque il prioritario, della certificazione era quello di alleggerire il contenzioso giudiziale e di responsabilizzare innanzitutto i protagonisti del mondo del lavoro, si ripete ancora individuali e collettivi, lo stesso sembra, dalle prime esperienze, abbastanza raggiunto nelle aree più sviluppate, e, per un certo periodo anche più in crisi, nel nostro Paese.

Ma non è una novità che le riforme legislative sono frutto degli assetti economici esistenti ed insieme sono foriere di nuovi assetti: laddove i primi sono ancora arcaici o, come in concreto avviene, sono condizionati da tremende forme di sfruttamento (lavoro nero, sottosalario, mancanza di ogni tutela sui posti di lavoro), così come avviene nel Sud, le riforme legislative, vivono in modo stentato, tardano a decollare, se non addirittura sembrano produrre effetti negativi. Per quanto concerne i nuovi assetti, in parte frutto del "lievito" delle riforme legislative, quando essi si propongono, nelle aree in ritardo dello sviluppo socio-produttivo, sembrano "parto della fanta-

sia del legislatore", o, addirittura, vengono vissuti come forme di ostacolo al modesto, quanto ritardato, assetto già esistente.

Così, al Sud, la certificazione, che potrebbe diventare ben più che un supporto anticipatore per una nuova politica, al tempo con la storia e non asfittica come l'attuale, della giustizia del lavoro, laddove sporadicamente si è verificata, si propone, o almeno così appare, come un mero fatto burocratico o, addirittura, un'operazione di aggiramento e copertura per garantire ... violazioni di diritto poi difficilmente, e comunque molto tardi, riparabili innanzi al Giudice.

La reale riduzione del contenzioso giudiziale può infatti avvenire, in tutto il Paese, e non solo al Sud, con una certificazione che veda protagonisti soggetti insieme più flessibili e sensibili alle istanze del mercato, ma non pronti soltanto, come troppo spesso avviene e non solo al Sud, a speculare sulle sue debolezze strutturali, o più esattamente sulla storica ed ancora attuale subalternità di uno dei protagonisti dello stesso mercato, il lavoratore, sia esso subordinato o meno, sia esso co.co.co. o a progetto.

Probabilmente i prossimi due o tre anni faranno chiarezza e speriamo giustizia, di tutto. Sarà anche auspicabilmente il frutto delle prime iniziative governative e delle nuove politiche sindacali, attraverso una nuova "concertazione", con la quale possano ridefinirsi, col protagonismo delle parti sociali, figure giuridiche e diritti connessi nel nuovo "diritto dei lavori", rivalidato o forse meglio ... certificato, per restare in argomento.

Arrivederci a quella data, e che non sia lontana.

* Gaetano Veneto

* Ordinario di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Bari

Introduzione

Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro... l'art. 5 della legge 30 del 14/02/2003 istituiva la certificazione del contratto di lavoro delegando il Governo ad adottare decreti legislativi recanti disposizioni in materia di tale procedimento e della sua efficacia.

Col D.lgs. del 10/09/2003 n. 276 veniva promulgata la normativa di attuazione della legge delega del Mercato del Lavoro che prevedeva tra l'altro, agli artt. 75 e segg. disposizioni relative alla certificazione dei contratti di lavoro.

In origine, l'art. 75 stabiliva che la certificazione del contratto era possibile soltanto per quelli di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale ed a progetto, nonché dei contratti in associazione ed in partecipazione.

Successivamente tale tassatività veniva superata poiché il predetto art. 75 era sostituito dal nuovo testo riportato all'art. 18 del D.lgs. 251/2004 così rendendosi possibile l'estensione della certificazione a tutti i contratti di lavoro.

Perplexità sono state a più riprese espresse da autorevoli giuristi per i contrasti di tale istituto con i principi del nostro ordinamento che, da sempre affidano alla valutazione del Magistrato l'effettiva qualificazione giuridica del rapporto di lavoro in relazione alle concrete attività espletate e le sue modalità, a nulla rilevando il nomen juris del contratto di lavoro.

Con una felice intuizione il Prof. Marco Biagi già in via preventiva aveva sperimentato l'istituto della certificazione avendo percepito che la stessa potesse essere utile a superare le perplessità delle aziende che, affacciandosi al mercato del lavoro italiano, avrebbero dovuto fare i conti con una realtà sostanzialmente basata su regole rigide del rapporto di lavoro.

L'istituto della certificazione potrà dare validi risultati ed essere così utile al mercato del lavoro se lo stesso sarà ulteriormente garantito nella sua efficacia; ciò presupporrebbe una altrettanta garanzia di tutela dei diritti del lavoratore il quale, come è intuibile, pur essendo tale richiesta volontaria, subisce di fatto (ed a maggior ragione nella fase di instaurazione del rapporto di lavoro) la pressione psicologica del datore di lavoro.

È necessario, pertanto, meglio individuare i ruoli dei singoli attori-lavoratore, datore ed ente certificatore - che dovranno essere chiari e ben delimitati tali da rendere oggettivamente valida la certificazione stessa, non semplicemente in quanto opponibile nei confronti dei terzi e quindi utilizzabili in occasioni di verifiche ispettive, ma perché autorevolmente utilizzabile ed opponibile anche in sede giudiziale.

A.B.