

La “certificazione dei contratti” è un istituto tipico dell’ordinamento italiano ideato dalla c.d. “Riforma Biagi”. Esso consiste in una procedura volontaria, disciplinata all’art. 75 e seguenti del D.lgs. 276/2003, volta ad attestare l’esatta qualificazione di un contratto e la conseguente, coerente e corretta regolazione dei rapporti che ne derivano in base alle norme vigenti, con specifico riferimento alle materie di competenza del giudice del lavoro.

Il Legislatore, in una logica di “sussidiarietà orizzontale”, ha nel corso del tempo progressivamente potenziato tale istituto ampliandone l’oggetto, rafforzandone gli effetti e arricchendone le funzioni. In particolare, il D.Lgs. 183/2010 (c.d. “Collegato lavoro”) ha stabilito che possano essere certificati tutti i “*contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro*”. Il campo di applicazione della certificazione comprende quindi a oggi tutte le tipologie di contratti individuali di lavoro, sia subordinato sia autonomo, così come anche i contratti di tirocinio o *stage*, i contratti collettivi aziendali, i contratti commerciali e persino i contratti “atipici” ex art. 1322 c.c. che implicano (anche) la regolazione di prestazioni lavorative.

Diverse norme di Legge individuano, poi, alcune puntuali ipotesi di certificazione, come gli accordi di rinuncia o transazione, i regolamenti interni di cooperativa e i contratti di appalto (rispettivamente, artt. 82, 83 e 84 D.Lgs. 276/2003), le clausole compromissorie e quelle tipizzanti la giusta causa e il giustificato motivo di licenziamento (artt. 30 e 31 D.Lgs. 183/2010), i c.d. “patti di demansionamento” e le clausole elastiche nel *part-time* (artt. 3 e 6 D.Lgs. 81/2015).

L’istituto è stato concepito per fornire un quadro di legalità e certezza del diritto nei rapporti tra le parti contrattuali: non soltanto al fine di deflazionare il contenzioso ma, prima ancora, allo scopo di prevenirlo, a monte, segnatamente migliorando la qualità dei contratti e dei modelli organizzativi aziendali e così aumentando le tutele per i lavoratori, evitando l’uso distorto dei contratti. Per tali ragioni, la certificazione rappresenta pertanto, allo stato, uno tra i più importanti strumenti di responsabilità sociale d’impresa e di qualificazione degli operatori economici sul mercato esistenti nel nostro ordinamento.

Attraverso la certificazione, il Legislatore ha voluto segnatamente promuovere l’autoregolazione dei soggetti attori del mercato del lavoro attribuendo, in tale contesto, una importante funzione di controllo alla comunità scientifica. Caratteristica peculiare della certificazione è infatti quella di poter essere rilasciata solo da determinati soggetti qualificati, terzi e imparziali, abilitati - diversamente dagli enti di certificazione delle norme tecniche o dei sistemi di gestione - a fornire anche un servizio di assistenza e consulenza alle parti contrattuali (art. 81 D.lgs. 276/2003). Si tratta, per l’appunto, delle Commissioni di Certificazione, che possono essere istituite, in particolare, presso Università e Fondazioni Universitarie, unici enti autorizzati ad operare su tutto il territorio nazionale.

La certificazione ex D.lgs. 276/2003 - sempre a differenza delle altre certificazioni volontarie - è inoltre assistita da precisi effetti di Legge (art. 80 D.Lgs. 276/2003). Il contratto certificato si presume infatti correttamente qualificato ai fini civili, amministrativi, previdenziali e fiscali nei confronti sia delle parti che lo hanno sottoscritto, sia dei terzi, inclusi gli Enti Ispettivi. Soltanto il giudice del lavoro può riqualificare un contratto certificato, nelle sole ipotesi di errore da parte della Commissione, difformità tra il contratto e la sua successiva esecuzione e vizi del consenso delle parti. Infine, in giudizio, chi contesta la certificazione ha l’onere della prova e, prima del giudizio, è obbligatorio esperire un tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c. davanti alla



La certificazione dei contratti

Commissione che ha certificato il contratto.

Ciascuna Commissione, nel rispetto dei principi fissati dal D.Lgs. 276/2003, opera secondo le procedure stabilite in autonomia mediante Regolamento adottato all’atto del proprio insediamento. Sono invece purtroppo rimasti inattuati, anche e soprattutto data la prematura, tragica scomparsa del loro ideatore, tutti gli ulteriori strumenti - come i codici di buone pratiche, gli indici e i formulari, pure menzionati nel D.Lgs. 276/2003 - che, nel disegno originario di riforma, avrebbero dovuto uniformare l’azione delle Commissioni e fungere da guida nell’attività di certificazione, con particolare riferimento alla distinzione tra autonomia e subordinazione, anche e soprattutto individuando criteri specifici per ciascun settore produttivo. Era questa, in particolare, la metodologia proposta nella “*Ipotesi di lavoro per la predisposizione di uno Statuto dei Lavori*”, che aveva elaborato a mo’ di esempio, attraverso un procedimento di interpretazione dei precedenti giudiziari di Cassazione, un modello dedicato alla figura del “propagandista scientifico di specialità medico farmaceutiche”. La Commissione istituita presso la Fondazione Biagi, adottando la stessa metodologia teorizzata in tale scritto, ha realizzato, per il settore della medicina veterinaria, un proprio modello di valutazione fondato sui principi affermati dalla giurisprudenza in materia di medicina umana. Si tratta, peraltro, proprio di quella giurisprudenza che, a partire dal 1994, ha in tale ambito delineato la nozione di “etero-organizzazione” della prestazione. Così facendo, la Commissione adotta a oggi uno *standard* maggiormente rigoroso di quello introdotto dal *Jobs Act* mediante la “disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente”, che non si applica, per espressa previsione, “*alle collaborazioni prestate nell’esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi professionali*” (comma 2 lett. b D.Lgs. 276/2003).



di **LIVIA DI STEFANO**
Commissione di Certificazione Fondazione Biagi

Il D.Lgs. 183/2010 (c.d. “Collegato lavoro”) ha stabilito che possano essere certificati tutti i “contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro”