

# Certificazione dei contratti di lavoro

Guida pratica per i lavoratori e i delegati



**5**

Le Guide del Sistema Servizi Cgil



sistema**servizi**

**Per saperne di più**



attivo nei giorni feriali dalle  
ore 14.00 alle 18.00 al costo di una chiamata urbana.

**Internet**

[www.sistemaservizicgil.it](http://www.sistemaservizicgil.it)

I SERVIZI CGIL



SERVIZI CONVENZIONATI CON LE AZIENDE PARTNER



## Presentazione

---

**L**a certificazione dei contratti di lavoro è l'ultimo attacco – in ordine temporale – portato dalla legge 30 ai diritti dei lavoratori.

È nota la contrarietà della Cgil a questo istituto che si presenta come un modo, quanto mai efficace, per aumentare il potere di ricatto dell'impresa e la soggezione del lavoratore nei confronti del datore di lavoro.

La certificazione è stata infatti pensata come uno strumento finalizzato a rendere più difficile al lavoratore ricorrere alla magistratura, ad indebolire l'azione dei servizi ispettivi, a legalizzare il lavoro in grigio.

La certificazione è quindi un istituto da contestare in sé. E' utile farlo inanzitutto politicamente e sindacalmente con un'adeguata azione informativa rivolta ai lavoratori e una adeguata azione formativa dei delegati e dei dirigenti sindacali.

È utile farlo giuridicamente indipendentemente se a certificare siano appositi enti bilaterali (che non si sono fatti e difficilmente si faranno visto la contrarietà della Cgil a modificare gli statuti degli enti esistenti) o le Direzioni Provinciali del Lavoro (come è ora possibile).

La guida è il primo modo per poter contrastare questa nuova "stagione" e informare i lavoratori ed i delegati sulle norme che la regolano, sui modi per difendersi in sede sindacale e giuridica, sui diritti (pochi) che la nuova legge riconosce e su quelle che – con l'aiuto del sindacato e del sistema servizi – possono essere delle "vie di fuga".

Questo volumetto è in realtà quindi una vera e propria "contro guida", uno strumento pensato affinché il lavoratore sappia che può sempre contare sulla Cgil, i suoi delegati, i suoi servizi di tutela individuale e collettiva.

# Sommario

---

<b>Presentazione</b> .....	pag. 3
1. Che cosa è la certificazione .....	5
2. Quali sono le commissioni che possono certificare .....	5
3. Quali sono le caratteristiche della certificazione e quali effetti produce .....	6
4. Cosa occorre sapere sul procedimento di certificazione .....	6
5. Quando si può certificare un contratto .....	7
6. Se si è stati costretti a certificare il falso. Se la certificazione non corrisponde (o non corrisponde più) al lavoro veramente svolto e altri casi .....	8
7. Rinunce e transazioni .....	9
8. Certificazione e attività ispettiva e di controllo .....	10
9. Il delegato deve sapere inoltre che... ..	11
<b>Il Sistema servizi della Cgil</b> .....	13

## *Credits*

---

A cura del **Sistema Servizi Cgil**

*Testi di:* **Lorenzo Fassina, Alessandro Genovesi e Enrico Moroni**

*Grafica:* **Media Graphics snc**

*Stampa:* **Fratelli Spada S.p.A.** - Ciampino/Roma

---

*Chiuso in tipografia:* giugno 2005

# 1.

## Che cosa è la certificazione?

---

**L**a certificazione è un nuovo procedimento introdotto dalla legge 30 e dal dlgs. 276/03, per cui il lavoratore e il datore chiedono ad una speciale commissione di “*qualificare*” il contratto di lavoro.

Il datore di lavoro può chiedere al lavoratore di attribuire una *particolare forza* al contratto da stipulare o già stipulato, “mettendo un timbro” sul fatto che si tratti – secondo le dichiarazioni dei diretti interessati - per esempio, di un contratto a progetto che si svolge con determinate caratteristiche (presso la sede aziendale, ecc.).

La certificazione si può richiedere *per tutte le tipologie contrattuali* (collaborazioni, contratti di lavoro autonomo o subordinato, full time o part time, ecc.).

# 2.

## Quali sono le commissioni che possono certificare?

---

**I**n base alla nuova legge le commissioni per la certificazione dei contratti di lavoro possono essere istituite presso le *Direzioni Provinciali del Lavoro (DPL)*, presso le *Province*, presso gli *Enti bilaterali*, presso le *Università*.

É molto importante sapere che:

- ad oggi, le commissioni per la certificazione sono state insediate *solo* presso le DPL (per ogni evenienza chiedere comunque in Camera del Lavoro se, anche presso la Provincia, la commissione è in corso di istituzione);
- vista la contrarietà della Cgil a modificare gli statuti degli enti bilaterali esistenti, *non verranno istituite Commissioni presso questi ultimi*;
- la legge mette in capo alle Province la possibilità di istituire queste commissioni, ma *non le obbliga* a farlo;

- affinché le università possano istituire commissioni di certificazione è necessaria una modifica del proprio statuto e, ad oggi, non risulta essere stato fatto per *nessun grande ateneo*.

**3.**

### **Quali sono le caratteristiche della certificazione? Quali effetti produce?**

**L'**atto di certificazione deve essere prima di tutto *motivato* e contenere il *termine* e l'*autorità* a cui è possibile ricorrere.

Deve inoltre contenere *l'esplicita menzione degli effetti* civili, amministrativi, previdenziali o fiscali in relazione ai quali le parti hanno chiesto la certificazione (dovrà esplicitare, per esempio e se *richiesto*, che essendo un contratto di lavoro subordinato, il datore è obbligato a versare all'Inps una quantità X di contributi).

Gli effetti della certificazione valgono anche *verso terzi* (Ufficio delle imposte, per esempio) fino al momento in cui non sia accolto, con sentenza di merito, un ricorso contrario presso il giudice del lavoro (o non si sia andati in conciliazione, sancendo un nuovo accordo).



*Vedi anche il paragrafo n. 6*

**4.**

### **Cosa occorre sapere sul procedimento di certificazione?**

**L'**a richiesta di certificazione *deve essere libera*, cioè vi deve essere *obbligatoriamente* il consenso sia del lavoratore che del datore. Sarà compito delle commissioni accertare la genuinità del consenso del lavoratore (cioè che non sia condizionato dal datore).

La domanda per la certificazione *deve essere in forma scritta* e l'inizio del procedimento *deve essere comunicato*

dalla DPL, che provvede anche ad inoltrare la domanda alle autorità pubbliche interessate (Inps, Inail, Fisco). Queste ultime, successivamente, possono presentare osservazioni e anche partecipare direttamente ai lavori delle commissioni (nella commissione presso la DPL vi sono anche un rappresentante dell'Inps e uno dell'Inail).

Il procedimento di certificazione deve concludersi, indicativamente (ma non è obbligatorio), *entro 30 giorni*: in questo periodo (soprattutto se si sta certificando un contratto relativo ad un lavoro già in essere) i diversi enti previdenziali e la stessa DPL *possono verificare (magari su sollecitazione dello stesso sindacato)* se le dichiarazioni del datore in relazione al contratto di cui si richiede la certificazione siano vere (quindi controllare che i versamenti siano quelli connessi alla tipologia del contratto, che il contratto qualifichi veramente per quello che è il rapporto di lavoro e *non nasconda invece prestazioni di altro tipo, ecc.*).

Il lavoratore, in sede di certificazione, può *farsi assistere* da un rappresentante sindacale o da un professionista abilitato.

## 5.

### Quando si può certificare un contratto?

---

**S**i può certificare un contratto *sia prima di essere assunti che quando già si lavora.*

In entrambi i casi è importante sapere che *tutta una serie di diritti non sono disponibili* dalle parti (cioè anche "volendo" il lavoratore non può rinunciare ai contributi, alle ferie, al riposo, ecc.).

Questo vale ancor di più se si tratta di un lavoro ancora da svolgere, su diritti e prestazioni che matureranno solo "in futuro".



**Vedi anche il paragrafo n.7**

---

# 6.

## **A. Se si è stati costretti a certificare il falso? Se la certificazione non corrisponde (o non corrisponde più) al lavoro veramente svolto?**

**S** spesso il lavoratore *non* è “*veramente libero di scegliere*” se recarsi o no presso una commissione di certificazione (perché magari è un neo assunto o lavora in una piccola azienda senza il sindacato o ancora deve essere assunto).

Questo non vuol dire, però, che – nonostante si cerchi di convincere del contrario il lavoratore – non ci si possa difendere.

È molto importante sapere, infatti, che la finalità della certificazione è quella di “*qualificare*” un contratto di lavoro (cioè si mette il “*timbro*” al fatto che le parti dichiarano che, per loro, il contratto è un contratto a progetto, per esempio) *che è cosa diversa dal “certificare il rapporto di lavoro”* (cioè come concretamente si è poi svolto o si svolgerà il lavoro).

### **Questa distinzione è molto importante**

Infatti qualsiasi cosa la commissione abbia certificato, *quello che conta* – per la legge – è *il reale svolgimento del rapporto di lavoro*, cioè come si è concretamente lavorato.

In questo caso la legge parla chiaro: prima è *obbligatorio* un tentativo di conciliazione presso la commissione che ha certificato il contratto contestato (e il lavoratore *ha il diritto di essere assistito* da un rappresentante sindacale), quindi - in caso di non accordo - *la decisione del giudice è sovrana*.

E se si prova che il contratto *era in realtà diverso da quello certificato*, il datore dovrà corrispondere il salario e i contributi realmente dovuti:



- *sin dall'inizio del rapporto* se era "falso" sin dalla certificazione (per esempio era certificato come contratto a progetto un contratto che in realtà era subordinato)
- *dal momento* in cui quanto certificato non è stato più rispettato (se cioè, per esempio, dopo qualche tempo il contratto certificato come un part-time in realtà nascondeva un full time).

La certificazione *non ha quindi effetti irreversibili e può essere impugnata, sempre, davanti al giudice.*

 **Vedi anche il paragrafo n.9**

---

## 6.

### B. In più:

---

- a) qualora emergesse che il *consenso del lavoratore* è stato "estorto" il giudice può annullare anche l'atto stesso di certificazione;
- b) in caso di *violazione delle procedure* (mancanza della motivazione, difetto nelle comunicazioni, ecc.) o in caso di *eccesso di potere o incompetenza* della commissione (che magari ha certificato anche una rinuncia o una deroga rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro e dalle leggi) ci si potrà rivolgere anche al TAR (tribunale amministrativo regionale);
- c) in entrambi i casi (e questo *va fatto presente* ai funzionari delle DPL) la legge riconosce il diritto di rivalersi anche sulla stessa commissione che non ha svolto bene il proprio compito !

 **Vedi anche il paragrafo n.7**

---

## 7.

### Rinunce e transazioni

---

**L**e rinunce e le transazioni *non si possono fare in sede di certificazione dei contratti presso le DPL*, ma solo presso le commissioni istituite all'interno degli enti bilaterali (che ancora non sono state create).

Le *uniche sedi possibili* per compiere rinunce e transazioni (ma si tratta di un altro procedimento, che nulla ha a che fare con la certificazione) sono quelle istituite presso *altre commissioni presso la DPL (altre, ricorda!)* e in sede di *conciliazione sindacale*.

In questi due casi è *obbligatoria* la presenza dei rappresentanti dei lavoratori.

Inoltre, se si è all'inizio di un rapporto di lavoro, *non è mai possibile* effettuare rinunce o transazioni su diritti "futuri" (cioè che devono ancora maturare).

Questa avvertenza vale per tutti i lavoratori, ma in particolare per coloro il cui contratto è stato (o sarà) trasformato *in contratto a progetto*.

In fase di certificazione anche per i lavoratori a progetto vale quanto scritto sopra!

## 8.

### Certificazione e attività ispettiva e di controllo

**P**oiché la certificazione "mette un timbro" *solo sulle dichiarazioni* del lavoratore e del datore in riferimento al tipo di contratto di lavoro che si vuole utilizzare (o che si sta utilizzando), *l'INPS, l'INAIL e tutti gli altri enti previdenziali e assicurativi non sono "bloccati" dalla certificazione* e possono *controllare sempre* che, in base al rapporto di lavoro (cioè a come concretamente si svolge la prestazione) vengano versati i contributi giusti.

Quindi gli ispettori ed i funzionari degli enti *potranno sempre verificare* la coincidenza tra quanto certificato e quanto loro "vedono", contestando le irregolarità (anche *con diffida esecutiva*, cioè con un'ordinanza che impone al datore di regolarizzare la reale posizione del lavoratore).

Per intenderci: l'atto di certificazione può anche contenere l'indicazione degli effetti previdenziali del contratto certificato - che va anzi inviato anche agli enti previden-

ziali - ma gli ispettori degli enti conservano *tutto il loro potere* di accertamento, ed eventualmente di sanzione, nei confronti del datore di lavoro.



*Vedi anche il paragrafo n.3*

---

## 9.

### **Il delegato deve sapere inoltre che...**

---

**L**a natura di atto pubblico della certificazione comporta (legge n.241/90) *il diritto "per tutti gli interessati"* alla partecipazione e all'accesso ai documenti dell'amministrazione: ciò significa che *il sindacato* (territoriale e aziendale) – in quanto portatore di interessi diffusi – *potrà intervenire* nel provvedimento, richiedere di controllare le carte, ecc.

In base alla legge, oltre alle parti stipulanti il contratto (cioè il lavoratore e il datore), anche i "soggetti terzi" *possono ricorrere al giudice*.

Questo vuol dire che, ad esempio, se si certifica che il contratto di un lavoratore in azienda è di natura autonoma e non subordinata, questo può pregiudicare diritti che le diverse leggi riconoscono al sindacato e agli altri lavoratori (può incidere per il raggiungimento delle soglie per la costituzione di RSU o RSA, oppure può ridurre il monte dei permessi retribuiti, i diritti riconosciuti in materia di sicurezza, ecc.).

L'organizzazione sindacale (di base, territoriale e di categoria) *può quindi agire contro l'atto di certificazione* in quanto lesa da esso (ovviamente dandone la prova). Questo aspetto rende quindi più facile la "pressione" che *una rappresentanza sindacale* può esercitare, da subito, per essere almeno informata di eventuali contratti che si vogliono far certificare.

Le commissioni presso le DPL potranno certificare la *genuinità dei contratti di appalto* (cioè che non si tratti di intermediazione vietata di manodopera). In questi casi è molto importante *ricordarsi che alcuni principi* sanciti dal-

la legge e dalla giurisprudenza indicano come debba essere un "vero appalto".

Anche in questo caso i diritti di informazione e di intervento di cui ai punti 1 e 2 possono essere utili.

Infine, rispetto alla possibilità che vengano costituite commissioni di certificazione all'interno di enti bilaterali, è importante sapere che, per modificare gli statuti degli enti esistenti, è necessaria l'unanimità delle parti sociali (e quindi è obbligatorio il consenso della Cgil e delle categorie interessate).

Questo a meno che non vengano firmati contratti collettivi (nazionali o territoriali) senza la Cgil, che istituiscono *nuovi e specifici enti bilaterali abilitati a certificare*.

Per ogni dubbio o per maggiori informazioni, per verificare le caratteristiche e la regolarità del contratto di lavoro e per essere tutelati, anche legalmente, nei confronti della certificazione ci si può rivolgere alla più vicina sede della CGIL.

Questa Guida viene distribuita  
dalle Camere del Lavoro e da NiDiL ed è scaricabile  
dai siti Internet del Sistema Servizi e da quello di Nidil  
**[www.sistemaservizicgil.it](http://www.sistemaservizicgil.it)**  
**[www.nidil.cgil.it](http://www.nidil.cgil.it)**