

---

# Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Viterbo

**La Commissione di certificazione dei rapporti  
di lavoro, conciliazione ed arbitrato -  
strumento deflativo dei contenziosi giudiziario  
e amministrativo**

# FINALITA'

- Favorire l'utilizzo delle nuove forme di lavoro e ridurre il contenzioso. Introdotte dalla riforma Biagi (Titolo VII del D.lgt. 276/2003, artt.76 e segg.), implementate dalla Finanziaria 2006 e dalla legge 10 dicembre 2014, n.183 (Jobs Act).
- Strumento sussidiario di buona prassi volto a prevenire il contenzioso e a promuovere la legalità.



# REQUISITI

- **la volontarietà**, quindi, la maggior consapevolezza delle parti in ordine alla tipologia contrattuale che intendono porre in essere;
- **l'attività di informazione**, assistenza e consulenza che la commissione adita potrà svolgere durante la fase di certificazione;

# REQUISITI

- **gli effetti della qualificazione certificata dalla commissione, anche nei confronti dei terzi (specie) soprattutto enti previdenziali e assicurativi, fino a un giudizio di merito.**
- **il comportamento delle parti durante l'audizione, di cui il giudice del lavoro potrà tener conto al fine, ad esempio, della temerarietà della lite;**

## Competenze

- **Certificazione, per la conformità alle disposizioni di legge, di tutti i contratti di lavoro autonomo o subordinato in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro (Art.75 D.Lgs. n.276/2003).**
- **Certificazione di singole clausole contrattuali (ad es. retribuzione, mansioni, orari, ecc. - Art.75 D.Lgs. n.276/2003).**
- **Certificazione in sede di stipulazione del contratto di appalto ed in fase di attuazione del relativo programma negoziale (Art. 84 D.Lgs. n.276/2003).**

## Competenze

- **Certificazione delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo nei contratti individuali di lavoro, di cui il giudice tiene conto nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento (Art.30 Legge n.183/2010).**
- **Certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1 dell'art. 2 D.Lgs n.81/2015 (etero organizzazione).**
- **Sottoscrizione atti di conciliazione con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro (Art. 54 D. Lgs n.81/2015).**

## Competenze

- **Stipula del patto di demansionamento (Articolo 2103 c.c. come sostituito dall'art. 3 D. Lgs. n.81/2015)**
- **Stipula di accordi relativi alle clausole elastiche (nel part-time) nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non le disciplini (Art. 6 D. Lgs n.81/2015 ).**
- **Conciliazione in caso di licenziamento se il lavoratore accetta l'offerta del datore di**
- **Lavoro (Art. 6 D. Lgs n.23/2015 ).**

## Competenze

- **Certificazione dei regolamenti interni delle cooperative con riferimento alla tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori ai sensi dell'art. 6, L. 3 aprile 2001, n. 142 (Art.83 D.Lgs. n.276/2003 ).**
- **Certificazione, a pena di nullità, della clausola compromissoria di cui all'art. 808 c.p.c.. Accertamento della effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro (Art.31 Legge n.183/2010 - escluse quelle relative alla risoluzione del contratto di lavoro).**

## Competenze

- **Certificazione degli standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera, anche in relazione agli appalti e alle tipologie di lavoro flessibile, ai fini della qualificazione delle imprese per la sicurezza di cui all'art. 27, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Art. 27 D.Lgs. n.81/2008).**
- **La certificazione delle rinunzie e transazioni a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti (Art.82 D.Lgs. n.276/2003).**
- **La funzione conciliativa facoltativa di cui all'art. 31, comma 13, L. 4 novembre 2010, n. 183 per le controversie relative ai rapporti di cui all'art. 409 cod. proc. civ. (Art.82 D.Lgs. n.276/2003).**

## Competenze

- **La funzione conciliativa obbligatoria di cui all'art. 410 cod. proc. civ. per le controversie aventi ad oggetto i contratti certificati dalla medesima Commissione, ai sensi dell'art. 80, comma 4, D.Lgs. n. 276 del 2003 (Art. 82 D.Lgs. n.276/2003).**
- **Certificazione della presenza di personale, in percentuale non inferiore al 30 per cento della forza lavoro, con esperienza almeno triennale relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati con contratto di appalto (Art. 2 DPR n. 177/2011).**

- **Certificazione della volontà dei lavoratori di rassegnare le dimissioni o di sottoscrizione di atti di risoluzione consensuale. Tale certificazione perfeziona l'atto di interruzione del rapporto di lavoro in luogo della procedura on-line di cui al DM 15 dicembre 2015 (Art. 26, comma 7 D.Lgs. n. 151/2015).**



---

# GLI EFFETTI

- **L'effetto della certificazione consiste nella temporanea inefficacia di qualsiasi atto che presupponga una qualificazione del contratto diversa da quella certificata.**

---

# GLI EFFETTI

- **Tale effetto può essere superato esclusivamente attraverso una successiva differente valutazione del giudice al quale il legislatore non può sottrarre la qualificazione dei rapporti finalizzata al riconoscimento dei diritti che ne conseguono (art. 24, comma 1, Cost.).**

---

# I RIMEDI ESPERIBILI CONTRO LA CERTIFICAZIONE

- L'atto di certificazione può essere impugnato dalle parti e dai terzi interessati davanti al giudice del lavoro **per erronea qualificazione del contratto da parte della Commissione di Certificazione**. In tal caso l'effetto dell'accertamento giudiziale decorrerà fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale.

# I RIMEDI ESPERIBILI CONTRO LA CERTIFICAZIONE

- L'atto di certificazione può anche essere impugnato, sempre davanti al giudice del lavoro, per denunciata difformità tra il programma negoziale e la sua successiva attuazione. In tale ipotesi, l'effetto dello accertamento giudiziale decorrerà dal momento in cui il giudizio consente di accertare che ha avuto inizio la difformità stessa.

# I RIMEDI ESPERIBILI CONTRO LA CERTIFICAZIONE

- L'atto di certificazione può infine essere impugnato, davanti al giudice amministrativo (TAR regionale nella cui giurisdizione ha sede la Commissione) per violazione del procedimento o per eccesso di potere.
- In tal caso la decisione del giudice non incide sul contratto di lavoro certificato.

# I RIMEDI ESPERIBILI CONTRO LA CERTIFICAZIONE

- Considerata l'efficacia giuridica della certificazione verso terzi è possibile per l'organo di vigilanza dell'INL promuovere ricorso al giudice del lavoro ex art. 413 c.p.c. o al tribunale amministrativo regionale, dopo aver esperito il tentativo di conciliazione presso la Commissione. (Circolare INL n.9 del 1 giugno 2018)

# IL TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

- **Rimane obbligatorio solo il tentativo di conciliazione da espletarsi davanti alle Commissioni di certificazione, nel caso in cui si impugna l'atto di certificazione anche da parte di terzi (art. 80, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003). Le ipotesi sono quelle in cui si fa valere l'erronea qualificazione del contratto, la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, ovvero i vizi del Consenso.**

---

# COMPETENZA TERRITORIALE

- **L'ambito territoriale di competenza della Commissione di Certificazione è individuato alternativamente in quella costituita presso l'Ordine provinciale dei Consulenti del Lavoro nel cui ambito territoriale sia stato sottoscritto il contratto di lavoro, ovvero sia presente la sede legale o la sede di lavoro effettiva del lavoratore. (Art. 76-ter D.Lgs. 276/2003).**