



Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano

12 giugno 2025

Milano, 12 giugno 2025

La certificazione dei contratti di lavoro. Le proposte del Centro Studi della Fondazione.

La certificazione dei contratti di lavoro è un meraviglioso strumento di regolazione preventiva del mercato del lavoro e dei contratti
**non solo nell'ottica di prevenire il contenzioso
o di qualificare determinare fattispecie**
ma anche
**come strumento proattivo per intervenire sulla gestione del rapporto
(o dei rapporti)**

Partendo da questa ipotesi riteniamo che l'istituto della certificazione dei contratti di lavoro (art. 75 e ss. D.Lgs. 276/03) sia da

diffondere

potenziare

monitorare

Diffondere

Si parte spesso dal concetto della *scarsa conoscenza e scarsa diffusione* della certificazione, ritenuta (erroneamente)

Inutile (tanto può essere impugnata giudizialmente...)

Onerosa (ma imparagonabile rispetto al costo di un contenzioso)

Complessa (ma è una mera evoluzione della contrattazione)

Riservata ai contratti «borderline» (opinione da contrastare: la certificazione non è un «lenzuolone», al contrario !)

Potenziare

Riteniamo sia importante **ampliare l'ambito** della certificazione a **tutti i contratti commerciali** - *non solo appalti o esternalizzazioni* - per la parte in cui siano regolati o esercitati rapporti di lavoro.

Sarebbe anche opportuno rendere **obbligatoria** la certificazione

- per alcuni tipi di contratto il cui numero dei lavoratori occupati sia rilevante o a rischio particolare (come ora per spazi confinati) ;
- per fattispecie contrattuali ibride (ad es. i rapporti in codatorialità, ora i «minotauri»)

Monitorare e controllare

Attivare una comune regolamentazione di base delle commissioni di certificazione oggi esistenti e, verso le stesse, rilasciare un'**autorizzazione ed effettuare attività di controllo e monitoraggio** a cura del M.L.P.S.

Inoltre : formazione obbligatoria dei certificatori, certificazione sulla base di titoli di competenza alla certificazione, possibile revoca dell'autorizzazione alla singola commissione o all'Ente in caso di gravi errori o abusi.

«Patto di collaborazione individuale» P.I.C:

Tramite certificazione, è possibile immaginare personalizzazioni e flessibilità del rapporto individuale *anche in deroga parziale a legge o CCNL* (nel rispetto dei principi comunitari, costituzionali e di sicurezza) su argomenti specifici, quali orario di lavoro, smart-working, modulazione prestazione lavorativa, lavoro per obiettivi, retribuzione variabile, ipotesi risolutive, mansioni particolari o promiscue etc.

«**Patto di collaborazione collettivo**» (P.A.C.):

Possibilità di ottenere una certificazione nelle imprese fino a 15 dipendenti, ove non sussistono RSA o RSU, con valenza simile alla contrattazione collettiva aziendale (ad es. premi di risultato, welfare aziendale, trasparenza di gestione dell'impresa, sistemi di partecipazione paritetica, ruoli e funzioni nell'organizzazione aziendale etc.).

Collegabile anche a legge nuova sulla **partecipazione dei lavoratori (L. 76/2025, in vigore dal 10/6/25)**

La filosofia di fondo di P.I.C. e P.A.C.

- Il mondo del lavoro è in continua evoluzione, che leggi e anche contrattazione collettiva «non sempre» riescono a seguire
- Vi è una maggiore consapevolezza individuale e una migliorata forza contrattuale di alcune categorie o mansioni
- Il sindacato tradizionale (anche datoriale) è spesso autoreferenziale e ancorato a idee tradizionali

La filosofia di fondo di P.I.C. e P.A.C.

Ma soprattutto...

- Non riusciamo a rassegnarci ad abbandonare l'idea dell'impresa come di una **avventura comune**, in cui le parti possano trovare, entro limiti ben precisi, delle forme di flessibilità e di disponibilità reciproca, anche al di là di alcuni vincoli normativi (comunque necessari per prevenire abusi ed elusioni)

L. 183/2010 art. 30

2. Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative **clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti**, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

L. 183/2010 art. 30

3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle **tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo** presenti nei *contratti collettivi di lavoro* stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi *ovvero nei contratti individuali di lavoro* ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione.

La filosofia di fondo di P.I.C. e P.A.C.

In questa idea sentiamo, insieme agli altri attori della certificazione, una spinta alla **sussidiarietà**:

Il controllo e la regolazione del mercato del lavoro non passa solo «dalla vigilanza e dalla magistratura», ma deve vedere **il contributo fattivo dalle forze sane e proattive (fra cui il mondo professionale)** che possono innescare **una rinnovata cultura del lavoro e dei valori**.