

La certificazione dei contratti presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro

A cura di Filippo Capurro, Nadia Novello e Paola Polliani (pubblicato sulla Newsletter di AGI Lombardia n. 1/2017)

L'Ordine degli Avvocati di Milano, ai sensi dell'art. 1, comma 4, DM 21 luglio 2004, in collaborazione con AGI Lombardia, tramite avvocati dallo stesso designati, **supporta in via consultiva** la **Commissione di Certificazione** presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Milano-Lodi.

AGI Lombardia è dunque in grado di monitorare il lavoro della Commissione.

L'attività della Commissione di Certificazione è svolta essenzialmente ai sensi del Titolo VIII del D.lgs. 276/2003 e dell'art. 2 D.lgs. 81/2015.

Ci limitiamo qui alle attività di certificazione dei contratti, essendo i compiti della Commissione più ampi (ad es. certificazione di clausole compromissorie, dei regolamenti interni delle cooperative, etc.)

La certificazione riguarda tutti i contratti di lavoro, autonomo e subordinato, i contratti di appalto, etc.

Nel corso dell'anno 2016 l'attività della Commissione è stata piuttosto intensa.

Invece, a quanto risulta, nella prevalenza delle altre aree del territorio nazionale, lo strumento della certificazione è **scarsamente utilizzato**.

Sul piano statistico le istanze di certificazione hanno riguardato prevalentemente i contratti di **lavoro autonomo**, ciò soprattutto dopo l'entrata in vigore dell'art. 2 D.lgs. 81/2015 e i contratti di appalto.

L'istanza di certificazione può infatti limitarsi alla natura autonoma del rapporto ovvero estendersi anche, come parrebbe più opportuno, all'assenza dell'etero-organizzazione di cui all'art. 2 D.lgs. 81/2015. Su quest'ultimo aspetto, la Commissione tende ad escludere la certificazione qualora l'etero-organizzazione investa contemporaneamente i tempi e al luogo di lavoro.

In qualche caso si è visto un utilizzo interessante ad esempio per la certificazione del **rapporto di lavoro subordinato in ambito parentale**, al fine di prevenire contestazioni da parte degli Enti (ad esempio l'INPS).

Su questa linea potrebbe pertanto pensarsi anche all'utilizzo dello strumento con riguardo ai **contratti di lavoro paralleli ai rapporti organici dell'amministratore di società**, ad esclusione ovviamente della fattispecie dell'amministratore unico che, per orientamento costante, è incompatibile con la subordinazione.

Con riguardo ai **contratti di appalto**, l'attenzione è ovviamente orientata all'autonomia nella gestione dell'appalto, anche con riferimento all'organizzazione del lavoro, e al rischio di impresa,

al fine di verificarne la genuinità.

Con riferimento ai contratti di appalto negli ambienti sospetti di inquinamento o confinati, per i quali la certificazione è obbligatoria ai sensi dell'art. 2, DPR 177/2011, vi sono state diverse istanze.

In questi casi la Commissione è supportata anche da un ingegnere che valuta attentamente gli aspetti relativi alla sicurezza e all'igiene sul lavoro.

Sul piano **procedurale** la Commissione è chiamata a valuta la genuinità del tipo contrattuale oggetto della domanda di certificazione.

Ricevuta l'istanza, che deve contenere il contratto da certificare, la visura camerale e i documenti delle parti del rapporto, la Commissione convoca entrambe le parti.

Effettuata separatamente la loro audizione per approfondire i particolari della richiesta e le modalità operative del rapporto, la Commissione può fornire – anche nell'ambito di un preavviso di rigetto – indicazioni in relazione al contratto e dare termine alle Parti per effettuare le modifiche del caso.

In merito agli **effetti della certificazione** si ricorda che la stessa impedisce agli enti ispettivi (ivi compresi quelli degli Enti previdenziali e assistenziali, dal 1 gennaio comunque unificati) accertamenti e contestazioni nei limiti del perimetro della certificazione.

Giudizialmente, invece, non è inibita l'azione volta a far valere la discrepanza delle modalità di gestione del rapporto rispetto ai termini del contratto oggetto di certificazione.