***LA CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO***

Il D.Lgs.276/2003 ha introdotto e disciplinato il procedimento della certificazione.

Tramite questa procedura, le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono fare attestare che il contratto di lavoro che vogliono sottoscrivere ha i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge per il tipo (qualificato) di rapporto di lavoro.

La funzione è quella di **ridurre il contenzioso** in materia.

A seguito delle modifiche introdotte dalla L.183/2010, c.d. collegato lavoro, la certificazione è ritenuta uno strumento idoneo a deflazionare tutto il contenzioso in materia di lavoro, non solo in materia di qualificazione del rapporto di lavoro.

°°°

**A) Di fatto, il datore di lavoro e il prestatore di lavoro *spontaneamente* e *congiuntamente* possono rivolgersi ad apposite commissioni di certificazione per certificare i “*contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro*”** (art.75 D.Lgs.276/2003, come modif. dalla L.183/2010).

°°°

La **certificazione** può essere utilizzata anche per (artt.82-84 D.Lgs.276/2003):

- avallare le rinunce e transazioni di cui all’art.2113 c.c.;

- il deposito dei regolamenti interni delle cooperative di lavoro, con riferimento alla tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci;

- in sede di stipulazione di un contratto di appalto (ex art.1655 c.c.), per distinguerlo dalla somministrazione disciplinata dagli artt.20ss. del D.Lgs.276/2003;

Infine, a pena di nullità, deve essere certificata la clausola compromissoria, con la quale le parti intendono devolvere ad arbitri la soluzione di eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro.

°°°

Gli **Organismi di Certificazione** (o meglio le Commissioni di Certificazione) (art.76) possono essere costituite presso:

- enti bilaterali, costituiti da una o più associazioni di datori e lavoratori comparativamente più rappresentative;

- le Direzioni Territoriali del Lavoro (DTL) e delle Province;

- le Università Pubbliche e Private e le Fondazioni Universitarie;

- i Consigli Provinciali dei consulenti del lavoro;

- la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del Lavoro

°°°

**B) L’avvio della procedura di certificazione avviene con apposita *istanza redatta per iscritto e sottoscritta da entrambe le parti* del contratto di lavoro presentata alla competente Commissione di Certificazione** (art.3, co.3, D.M.21/07/2004 e circ. Min. Lav.48/2004).

La Commissione svolge attività di assistenza e assistenza per la stipula del contratto e l’individuazione del programma negoziale, “*verificando l’esatta qualificazione del rapporto che le parti intendono costituire*”.

Avanti ad essa è prevista una fase di audizione delle parti che possono farsi assistere da rappresentanti sindacali o professionisti abilitati (l’assistenza è obbligatoria se una delle parti è presente in persona di un proprio rappresentante).

°°°

**C) L’avvio della procedura di certificazione deve essere comunicata alla DTL, che ha il compito di darne notizia a sua volta alle autorità pubbliche (INPS, INAIL,…) nei confronti delle quali la certificazione produrrà effetti**.

°°°

**D) Il procedimento di certificazione deve concludersi entro 30 giorni dal ricevimento della istanza mediante l’adozione dell’atto di certificazione**.

L’atto di certificazione ha natura amministrativa, deve essere motivato e sottoscritto dai membri della Commissione.

I contratti di lavoro certificati e la relativa documentazione devono essere conservati, presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno 5 anni a far data dalla loro scadenza.

Nella redazione dell’atto di certificazione devono essere indicati espressamente gli effetti civili, amministrativi, fiscali e previdenziali del contratto certificato.

Tali effetti, connessi alla natura del contratto di lavoro, permangono tra le parti del contratto e verso i terzi, anche in caso di contenzioso, fino all’esito di un eventuale ricorso relativo alla certificazione stessa. (art.79, co., D.Lgs.276/2003).

°°°

Inoltre, la L.183/2010 (c.d. collegato lavoro) ha precisato:

- in caso di contratto ***in corso di esecuzione***, gli effetti della certificazione retroagiscono fino al momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato la corrispondenza tra il contratto da certificare e l’effettivo rapporto di lavoro, in base alla sua attuazione anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria.

**In pratica, il concreto svolgimento del rapporto deve essere compatibile con quanto la Commissione abbia appurato in sede di certificazione del contratto**;

**°°°**

- in caso di contratti ***non ancora sottoscritti*** dalle parti, gli effetti della certificazione si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla Commissione adita.

°°°

**E) Le parti o i terzi possono impugnare l’atto certificato nel caso in cui ritengano sussistente un *errore di qualificazione* o la *difformità* tra il programma negoziale dichiarato nella procedura di certificazione e quello effettivamente realizzato dalle parti**.

Nel caso sia accertato in giudizio un ***errore di qualificazione***, la certificazione sarà nulla e tra le parti si riterrà esistente fin dall’origine il contratto che esse effettivamente intendevano realizzare, indipendentemente da quello che erroneamente fu rilevato nella procedura di certificazione.

Nel caso, invece, sia rilevata la ***difformità del programma negoziale*** posto in essere, l’accertamento giudiziale ha effetto dal momento in cui la sentenza accerti che ha avuto inizio tale difformità.

°°°

**F) Solo le parti del contratto possono, invece, adire l’autorità giudiziaria per far valere un vizio del consenso** (errore, dolo, violenza). Anche in tal caso, se accertato il vizio, la certificazione sarà nulla fin dall’inizio.

**G) Il contenzioso si svolge avanti al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro competente ai sensi dell’art.413 c.p.c**.

L’azione giudiziaria deve essere preceduta obbligatoriamente da un tentativo di conciliazione da effettuare innanzi alla stessa Commissione che ha proceduto alla certificazione (art.80, co.4, D.Lgs.276/2003).

**È possibile impugnare l’atto certificato anche in sede amministrativa solo nell’ipotesi in cui sussista una violazione della procedura di certificazione o un vizio di eccesso di potere**.

In questo caso è competente il Tribunale amministrativo regionale (TAR) nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha adottato l’atto di certificazione.

***Per concludere***,

la certificazione, attraverso l’esatta qualificazione giuridica del contratto, stabilisce gli effetti giuridici che dallo stesso discendono. Se ad esempio si certifica un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, il lavoratore non potrà richiedere alla scadenza del contratto il pagamento del trattamento di fine rapporto, che compete invece al lavoratore subordinato.

Anche in sede processuale il Giudice non può prescindere dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione (art.30, co.2, L.183/2010)

Gli effetti del contratto certificato resistono anche all’accertamento ispettivo.

L’organo di vigilanza, infatti, che nel corso di una ispezione rilevi, ad esempio, la difformità tra le modalità di svolgimento del rapporto e quelle proprie della tipologia contrattuale, non può intervenire sulla diversa qualificazione giuridica del contratto, ma solo verbalizzare l’irregolarità riscontrata.

L’unico strumento utile a disposizione per mettere in discussione la natura del contratto certificato è il ricorso alla via giurisdizionale.