



La Cgil già in occasione dell'entrata in vigore del D.Lgs 276/2003 ha espresso la sua netta contrarietà all'istituto della certificazione perché snatura la funzione di tutela e rappresentanza del sindacato e rende più gravoso per lavoratrici e lavoratori la rivendicazione dei diritti contrattuali e di legge.

Le commissioni di certificazione, infatti, decidono sulla natura del rapporto di lavoro, la cui competenza spetta – secondo il nostro ordinamento - al giudice e non a soggetti altri (organizzazioni sindacali, parti sociali ecc.) che non ne hanno la titolarità.

Viene quindi messo in essere un meccanismo perverso attribuendo all'istituto un ruolo improprio al limite della legittimità che di fatto smantella l'insieme delle tutele del lavoratore previste dal nostro ordinamento. Attribuendo, addirittura, alle commissioni anche l'attività di rinuncia e transazione, vengono rese ancora più vulnerabili le garanzie e le tutele dei lavoratori perché esposte alla logica dell'arbitrio senza la possibilità di ricorso in giudizio, contemplato solo per violazioni eclatanti e residuali operate dalla commissione medesima.

Da qui la scelta della CGIL di stare fuori dalle commissioni di certificazioni e di concentrare la sua azione solo nell'Assistere esternamente il lavoratore su suo esplicito mandato avanti le commissioni.

Di che si tratta

La certificazione dei contratti permette alle parti stipulanti, su base volontaria e consensuale, di richiedere e ottenere da parte di specifici organismi (Commissioni di certificazione) la corretta qualificazione del contratto di lavoro da loro stipulato (all'atto della sottoscrizione o successivamente).

La certificazione produce i suoi effetti nei confronti delle parti e di tutti i terzi interessati (INPS, INAIL, Amministrazione finanziaria e ministero del Lavoro) e rende l'atto certificato impugnabile solo per motivi specifici.

Possono essere oggetto di certificazione:

Atto/circostanza da certificare
Contratti in cui è dedotta , direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro (ad esempio il contratto di somministrazione tra agenzia per il lavoro e utilizzatore; la cessione di ramo d'azienda che coinvolge le prestazioni dei lavoratori ceduti)
Rinunce e transazioni (1)
Atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. (2)
Il regolamento è un atto obbligatorio per le cooperative e riveste molta importanza. Infatti, non può contenere norme peggiorative rispetto ai CCNL
Contratti di appalto anche ai fini della distinzione concreta tra appalto e somministrazione di lavoro
Tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo nei contratti individuali di lavoro

Atto/circostanza da certificare

Nei **rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** assenza dei requisiti che comportano l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato

Clausole elastiche nei contratti individuali di lavoro part-time, nei casi in cui queste non siano disciplinate dalla contrattazione collettiva

Accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione

(1) **La rinuncia** è una dichiarazione unilaterale di volontà o un comportamento concludente con cui il lavoratore decide di non esercitare più un suo diritto. **La transazione** è il contratto col quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine a una lite già incominciata o prevengono una lite che può sorgere tra loro.

(2) Il regolamento è un atto obbligatorio per le cooperative e riveste molta importanza. Infatti, non può contenere norme peggiorative rispetto ai CCNL. Il richiamo ai contratti collettivi applicabili ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato.

Deve, fra l'altro, contenere:

- le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale ed ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato
- Il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;
- l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale nel quale sia salvaguardato per quanto possibile il livello occupazionale e siano inoltre previsti

(3) **Clausole compromissorie**, a pena di nullità

Chi la richiede

La procedura di certificazione è, di norma, attivata ad iniziativa delle parti del contratto individuale (ad esempio datore di lavoro/lavoratore, committente/appaltatore, agenzia per il lavoro/utilizzatore, cooperativa/soci lavoratori).

Può essere promossa anche dalle associazioni e dalle organizzazioni sindacali datoriali per far certificare schemi contrattuali uniformi a livello nazionale da parte della Commissione istituita presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, come indicato nella tabella al paragrafo seguente.

Commissioni di certificazione

Sono abilitate alla certificazione dei contratti di lavoro le c.d. Commissioni di certificazione (di seguito, Commissioni).

Commissione istituita presso	Competenza per materia	Competenza territoriale
•ITL • Province	Tutti i tipi di contratto	Circoscrizione in cui è sita l'azienda o una sua dipendenza dove è (o dove sarà) addetto il lavoratore (1)
Consigli provinciali dei consulenti del lavoro	Tutti i tipi di contratto di lavoro ma solo nell'ambito di intese definite tra il ministero del Lavoro e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle	Provincia in cui è stato instaurato il contratto di lavoro

Commissione istituita presso	Competenza per materia	Competenza territoriale
	funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi (2)	
Enti bilaterali (costituiti da una o più associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative)	Tutti i tipi di contratto	• Luogo in cui ha sede l'azienda • Territorio nazionale, quando la Commissione è costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale
Università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie, registrate nell'apposito albo informatico (3)	Tutti i tipi di contratto, ma esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di ruolo di diritto del lavoro	Tutto il territorio nazionale
Ministero del Lavoro (Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali:	• Schemi contrattuali da applicare su tutto il territorio nazionale • Contratti di lavoro validi su più province	• Esclusiva su tutto il territorio nazionale • Possono rivolgersi a tale Commissione sia le organizzazioni datoriali, sia i datori di lavoro: - con sedi di lavoro in almeno due province, anche di regioni diverse - con unica sede di lavoro, associati ad organizzazioni imprenditoriali che hanno predisposto a livello nazionale schemi contrattuali uniformi (4)
(1) Nel caso di certificazione di un contratto di agenzia, la competenza territoriale della Commissione è quella del luogo di domicilio dell'agente o del rappresentante di commercio. (2) È in vigore il regolamento ad uso delle commissioni di certificazione costituite presso i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro (3) La registrazione all'albo è connessa al rispetto dell'obbligo di invio semestrale di studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal ministero del Lavoro. (4) In tali casi le Commissioni istituite presso gli ITL e le Province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla Commissione istituita presso il Ministero.		

Istanza

Le parti che hanno stipulato il contratto devono presentare un'istanza comune di certificazione scritta, redatta su apposito modulo, alla Commissione competente (o, quando è possibile, a quella prescelta).

L'istanza deve essere presentata in carta da bollo e sottoscritta in originale dal datore di lavoro e dal lavoratore, con allegata copia del documento di identità dei firmatari.

Essa contiene, a pena di improcedibilità, l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione e deve essere corredata dall'originale del contratto sottoscritto dalle parti, contenente i dati anagrafici e fiscali delle stesse.

Le parti devono, inoltre, dichiarare esplicitamente che:

- non vi sono altri procedimenti certificatori pendenti. La pendenza di altro procedimento, davanti allo stesso o a diverso organo, rende la nuova istanza improcedibile;
- non sono stati emessi precedenti provvedimenti di diniego sulla medesima istanza oppure, se tali provvedimenti sussistono, è necessario allegarne copia. In tal caso, può essere proposta una nuova istanza (davanti allo stesso o a diverso organo) solo se fondata su presupposti e motivi diversi.

Ricevuta l'istanza, la Commissione inoltra la comunicazione di inizio del procedimento alle autorità pubbliche, terze interessate, nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti e che - eventualmente - possono partecipare al procedimento di certificazione e presentare osservazioni e commenti.

Ascolto delle parti

Il Presidente della Commissione, valutata la regolarità della documentazione ricevuta, provvede alla convocazione (anche a mezzo fax o posta elettronica) delle parti, che devono presentarsi dinanzi alla Commissione nella data e ora stabilite.

Le parti presenziano personalmente all'audizione e, solo in caso di comprovate motivazioni (valutate dal Presidente della Commissione), possono farsi rappresentare da un soggetto appositamente delegato. L'eventuale assenza anche solo di una delle parti rende improcedibile l'istanza e implica la necessaria presentazione di una nuova domanda.

Le parti possono farsi assistere dalle rispettive organizzazioni sindacali o di categoria o da un professionista regolarmente abilitato.

L'assistenza è necessaria quando la parte è presente in persona di un proprio rappresentante.

L'audizione ha per oggetto l'assunzione di informazioni sui fatti e sugli elementi dedotti o da dedurre nel contratto di lavoro di cui si chiede la certificazione.

Tale fase ha la finalità di raccogliere i dati e gli elementi che consentono alla Commissione di conoscere e ricostruire la realtà di fatto sussistente tra le parti, e conseguentemente, l'effettiva volontà negoziale delle stesse.

Nel corso dell'audizione, la Commissione svolge anche compiti di assistenza e consulenza per la stipula del contratto e del programma negoziale e ha facoltà di verificare la correttezza del contratto scelto dalle parti e di proporre eventuali modifiche e integrazioni.

Delle dichiarazioni rese dalle parti e dell'attività svolta dalla Commissione deve essere redatto un apposito verbale da allegare, quale parte integrante, all'atto di certificazione.

Conclusione

Il procedimento di certificazione deve concludersi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza o della documentazione integrativa eventualmente richiesta.

Il procedimento può concludersi:

- in maniera positiva, con un atto di certificazione che ha natura di provvedimento amministrativo. Tale atto deve essere motivato e contenere esplicita menzione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione, nonché l'indicazione dell'autorità cui è possibile presentare ricorso. L'atto deve essere redatto in triplice originale: una copia rimane agli atti d'ufficio e deve essere conservata per un periodo di almeno 5 anni, mentre le altre due devono essere consegnate alle parti che hanno sottoscritto l'istanza di certificazione;

- con un provvedimento di diniego, motivato, se la Commissione ritiene di non poter accogliere l'istanza di certificazione.

L'atto di certificazione deve essere deliberato a maggioranza e sottoscritto, ai fini della sua validità, da tutti i membri della Commissione.

Quali effetti produce

Gli effetti della certificazione decorrono, nei confronti delle parti e dei terzi interessati (e così anche nei confronti dell'INPS, dell'INAIL, dell'Amministrazione finanziaria, e del ministero del Lavoro), dalla sottoscrizione dell'atto di certificazione e permangono fino al momento in cui sia accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili, fatti salvi i provvedimenti cautelari (art. 700 c.p.c.).

In caso di contratti di lavoro in corso di esecuzione, gli effetti della certificazione si producono dal momento di inizio del contratto se la Commissione rileva che l'attuazione dello stesso è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in sede di certificazione.

In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, invece, gli effetti della certificazione si producono soltanto se e nel momento in cui le parti stesse provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla Commissione.

Il contratto che ottiene il visto di certificazione da parte di una Commissione acquisisce piena forza legale nei confronti delle parti e dei terzi interessati.

Di fatto, opera il c.d. "principio di inversione dell'onere della prova": spetta a chi contesta la regolarità del contratto dimostrare l'invalidità del testo certificato.

Il contratto di lavoro certificato acquisisce, inoltre, una speciale "forza" (o "stabilità") in sede:

- di verifica ispettiva: fino a che permangono gli effetti della certificazione, gli organi ispettivi delle autorità terze interessate non possono adottare atti o provvedimenti amministrativi da cui deriva una diversa qualificazione del rapporto di lavoro;
- giudiziale: nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, il giudice non può, salvo in determinate ipotesi, discostarsi dalle valutazioni espresse dalle parti in sede di certificazione

Contestazione della certificazione

Le parti che vogliono contestare la validità di un atto già sottoposto al vaglio di una Commissione (positivamente certificato o ancora in fase di valutazione) possono impugnare il contratto certificato oppure richiedere l'intervento degli organi ispettivi per una verifica.

L'impugnazione è possibile, in determinate ipotesi, anche da parte dei terzi nei confronti dei quali l'atto di certificazione produce effetti.

Impugnazione davanti al Giudice

Prima di proporre ricorso giurisdizionale avverso un atto certificato, il ricorrente (parte o terzo interessato) deve rivolgersi obbligatoriamente alla Commissione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione.

Esperito il tentativo di conciliazione è possibile proporre ricorso presso le autorità e per le motivazioni indicate in tabella.

Motivazione	Soggetto autorizzato al ricorso	Organismo competente
- erronea qualificazione del contratto (1) (2) - difformità tra il programma negoziale certificato e la sua	- parti e terzi interessati nella cui sfera giuridica l'atto è destinato a produrre effetti - organi di vigilanza e controllo	giudice del lavoro (art. 413 c.p.c.) (5)

Motivazione	Soggetto autorizzato al ricorso	Organismo competente
successiva attuazione (1) (3)		
vizi del consenso (1)	parti del contratto certificato	
violazione del procedimento o eccesso di potere (4)	parti e terzi interessati nella cui sfera giuridica l'atto è destinato a produrre effetti	TAR nella cui giurisdizione ha sede la Commissione che ha certificato il contratto
(1) In queste ipotesi il giudice, nel qualificare il contratto di lavoro certificato e nell'interpretare le relative clausole, può discostarsi dalle valutazioni delle parti espresse in sede di certificazione (2) L'accertamento giurisdizionale ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. (3) L'accertamento giurisdizionale ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta l'inizio della difformità. (4) Il ricorso deve essere proposto entro il termine di 60 giorni dalla notifica del provvedimento. (5) Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla Commissione può essere valutato dal giudice del lavoro (artt. 92 e 96 c.p.c.).		

Verifiche degli ispettori

La certificazione non impedisce ai soggetti che si occupano di vigilanza e di controllo di effettuare tutti gli accertamenti di propria competenza, anche con riguardo ai contratti certificati, sia su domanda del lavoratore, sia d'ufficio.

In caso di attività ispettiva iniziata precedentemente o successivamente alla presentazione di un'istanza di certificazione:

- gli ispettori devono comunicare alla Commissione di certificazione la pendenza dell'accertamento;
- conseguentemente, il procedimento certificatorio è sospeso fino al termine degli accertamenti.

Al termine degli accertamenti, gli ispettori comunicano gli esiti alla Commissione per consentirle di terminare il procedimento certificatorio.