

## **L'efficacia dell'atto certificatorio**

**di Pasquale Staropoli**

**Breve sintesi dell'intervento nella giornata di studio "La risoluzione negoziale delle controversie di lavoro" del 4 marzo 2022**

### **La certificazione dei rapporti di lavoro. Natura, finalità ed estensione applicativa**

Tra i diversi strumenti che da sempre l'ordinamento predispone al fine della risoluzione delle controversie in materia di lavoro, alternativi al ricorso all'autorità giudiziaria, a testimonianza della preoccupazione del legislatore affinché l'effettività della protezione dei diritti dei lavoratori sia garantita con la tempestività del loro riconoscimento (la celerità è peraltro uno dei capisaldi pure del processo del lavoro), la certificazione rappresenta sicuramente un esempio *sui generis*. Pur collocandosi nell'alveo degli strumenti di composizione delle liti alternativi al giudizio, come dichiarato dalla norma che la introduce, per la quale la certificazione ha "il fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro", si distingue dalle soluzioni conciliative presso le sedi protette comunemente note (amministrativa, sindacale, presso le stesse commissioni di certificazione), perché piuttosto che risolvere le liti insorte, si propone di prevenirne *in nuce* la verifica, situandosi nel momento iniziale della stipula del contratto di lavoro. Attraverso la certificazione dei contratti, che dopo un'iniziale circoscrizione ad alcune forme speciali, passando poi per l'applicabilità a tutti i contratti di lavoro subordinato, è adesso applicabile a tutti i contratti "in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro", le parti sono accompagnate nella valutazione preventiva del programma negoziale che intendono darsi per regolare il rapporto di lavoro. Queste vengono guidate dall'organo certificatorio al fine dell'esatta individuazione del tipo contrattuale da adottare alle esigenze espresse, secondo il procedimento regolato dalla legge. Ciò consente di raggiungere un obiettivo immediato, rappresentato dall'assegnazione di un maggiore grado di certezza al rapporto tra le parti del contratto di lavoro certificato, nonché, *amplius*, la perseguita riduzione del contenzioso in materia di lavoro e, ancora, l'espulsione dal sistema di sacche di lavoro grigio.

La peculiarità dell'atto certificatorio non si esaurisce evidentemente nella verifica del momento in cui questo interviene, ma la sua natura di vero e proprio atto amministrativo, che vive di vita propria rispetto alle pattuizioni negoziali sottese, si evince dall'analisi delle norme che ne regolano il procedimento e gli effetti, distinguendolo da tutti gli altri atti transattivi-conciliativi che sono espressione dei diversi strumenti di risoluzione alternativa delle controversie di lavoro.

### **L'efficacia giuridica della certificazione**

La declinazione dell'efficacia giuridica della certificazione dovrebbe individuarsi, come da rubrica, nell'art. 79 del d.lgs. n. 276/2003. Tuttavia la norma si rivela in realtà timida rispetto ai fini dichiarati, considerato che piuttosto che fornire la definizione premessa, si limita ad indicare i limiti – temporali – degli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione, che permangono fino all'accoglimento con sentenza di merito (*ergo*, immediatamente, anche in primo grado), di "uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'art. 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari". Gli effetti della certificazione si spiegano "anche verso i terzi", ad ulteriore conferma

che l'atto certificatorio assume significati diversi dalla mera ratificazione di un accordo transattivo tra privati, anche se con l'assistenza di un soggetto terzo in sede protetta.

È chiaro dunque che l'efficacia giuridica della certificazione spiega degli effetti propri, direttamente ascrivibili all'atto, che denotano una natura diversa dall'accordo transattivo comunemente noto che, giungendo a valle di uno specifico procedimento, assume definitivamente i connotati propri di un provvedimento amministrativo, che non a caso estende la propria efficacia anche nei confronti dei terzi, compresi quei soggetti (ispettorato del lavoro, enti di previdenza) che altrimenti ben potrebbero stravolgere immediatamente il programma negoziale delle parti, superando il contenuto delle rispettive dichiarazioni di volontà, nell'ambito delle potestà riconosciute nell'esercizio dell'attività ispettiva.

### **La (ir)reversibilità della certificazione**

La certificazione dei rapporti di lavoro non è irreversibile. Nei confronti dell'atto di certificazione sono esperibili i rimedi propri previsti dall'art. 80 del d.lgs. n. 276/2003, potendo essere contestata l'erronea qualificazione del contratto, la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, i vizi del consenso prestato. In quest'ultima ipotesi soltanto le parti possono adire il giudice del lavoro, trattandosi di lamentele relative al proprio errore, violenza o dolo, che solo loro possono eccepire. I terzi (e dunque gli organi ispettivi e gli enti previdenziali) possono impugnare la difformità originaria o sopravvenuta della conduzione sostanziale del rapporto di lavoro rispetto alle dichiarazioni che si sono cristallizzate nell'atto di certificazione. Il quinto comma dello stesso art. 80, consente poi di rivolgersi alla giustizia amministrativa, per ricorrere contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

La possibilità di contestare le conclusioni ratificate dall'atto di certificazione, ha rappresentato motivo di critica nei confronti dello strumento in esame, facendone ritenere la modesta efficacia giuridica, rispetto alle intenzioni dichiarate con la legge n. 30/2003, che per l'esercizio della delega presupponeva l'assegnazione alla certificazione di una "piena forza legale". Si tratta in verità di una critica ingenerosa, in considerazione del fatto che la rimediabilità nei confronti della certificazione (e, verosimilmente di qualsiasi atto) è richiesta innanzi tutto in via generale dall'art. 24 Cost., che non tollera limitazioni all'esercizio dell'azione giurisdizionale. Nello specifico poi, la materia oggetto della certificazione, soggiace fra l'altro al principio della indisponibilità del tipo contrattuale, che non consente alle parti, ma neppure al giudice né al legislatore, di *attestare*, qualsiasi sia la modalità possibile, l'assegnazione ad un rapporto di lavoro di una qualificazione formale relativa ad un contratto, in difformità all'assetto sostanziale determinato dalla condotta delle parti. Non a caso, al netto degli errori eccezionali, il ricorso, naturale, al giudice del lavoro per contestare l'atto di certificazione è riconosciuto proprio *in caso di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva (effettiva) attuazione*.

La previsione della possibilità del ricorso al tribunale amministrativo regionale contro l'atto certificatorio, per violazione del procedimento o per eccesso di potere, vizi propri eccezionali nei confronti dell'atto amministrativo, conferma la natura specifica dell'atto che giunge a valle del procedimento di certificazione: atto amministrativo, destinatario dell'efficacia propria individuata dalla legge, che eccede la tutela del mero interesse delle parti, essendo finalizzato alla realizzazione dell'interesse pubblico perseguito dalla certificazione. Conseguentemente il risultato

dell'accoglimento del ricorso al giudice amministrativo, potrà essere l'annullamento dell'atto, che può però lasciare intonso il contratto certificato sotteso, e l'implicazione delle obbligazioni che incombono per effetto sulle parti.

## **Conclusioni**

Questa breve nota pare poterci condurre ad alcune conclusioni, conseguenti alla premessa verifica dell'efficacia dell'atto certificatorio.

L'atto di certificazione si pone a valle di un procedimento amministrativo, puntualmente disciplinato dalla legge. Pur fondandosi su un accordo negoziale di natura privatistica, per determinare l'assetto sostanziale dei rapporti (di lavoro) tra le parti che, volontariamente, decidono di accedere alla procedura di certificazione, la provenienza dell'atto certificatorio da parte di un organo terzo, consente di apprezzarne la natura, differente dal negozio contrattuale sotteso e dal rapporto di lavoro che da questo è regolato, che non è direttamente disciplinato dall'atto di certificazione, che invece è destinato a fissarne i contenuti, con effetti che impediscono anche ai terzi di contestarne autonomamente le conclusioni, salvo il ricorso all'autorità giudiziaria e l'accoglimento dei motivi eccepiti, perché, in caso contrario, è impedito a chiunque di (re)indagare la volontà delle parti al fine di ricostruirne un diverso significato e intenzione rispetto a quello certificato. Ciò a conferma, ragionevolmente definitiva, della possibilità della considerazione dell'atto certificatorio quale vero e proprio atto amministrativo, emesso dall'organo terzo, la commissione di certificazione, a valle del procedimento di certificazione, appunto amministrativa.

Né possono accogliersi, per le ragioni già brevemente richiamate, le critiche alla presunta inefficacia della certificazione a causa della possibilità di contestazione delle conclusioni raggiunte. È invece significativa dell'opportunità di condividere percorsi come quello tracciato dalla certificazione dei contratti di lavoro, la considerazione che ancora di recente, la proposta di regolamento del 21 aprile 2021 per stabilire le regole armonizzate sull'intelligenza artificiale dell'Unione Europea, nell'affrontare le numerose differenze che incidono sul trattamento del c.d. "lavoro digitale", "*platform workers*", "*management algoritmico*" etc., caldeggia, quale soluzione di efficace ricerca di omogeneità e obiettivi di garanzie e certezza, proprio strumenti analoghi alla certificazione, la cui normativa nazionale è oggetto di esplicito richiamo ed esempio.