

## 10.

### LA CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

FLAVIA PASQUINI

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La possibilità di certificare il contratto di apprendistato nell'evoluzione normativa. – 3. La finalità e le tempistiche. – 4. Gli effetti per le parti e per i terzi. – 5. L'assistenza e la consulenza alle parti. – 6. Le commissioni competenti e la procedura. – 7. Le controversie in merito a un contratto di apprendistato certificato e il tentativo obbligatorio di conciliazione. – 8. La certificazione di singole clausole: le cosiddette "clausole di fidelizzazione". – 9. Nota bibliografica.

#### 1. Introduzione.

L'istituto della certificazione <sup>(1)</sup>, nonostante l'applicazione finora alquanto marginale, è stato recentemente rilanciato dal legislatore con la legge n. 183/2010 <sup>(2)</sup>, nell'ambito di un più ampio e articolato intervento sulla giustizia del lavoro.

Esso risponde, fin dalla sua nascita, a una elementare istanza di certezza del diritto e di affidamento tra le parti di un contratto relativamente alle reciproche intese negoziali. Ciò, in ragione di un diffuso senso di instabilità del regolamento contrattuale, riconducibile anche a una eccessiva conflittualità e, soprattutto con riferimento ai contratti di lavoro, alla esasperazione del contenzioso tra datore di lavoro e organismi ispettivi, soprattutto in tema di esatta qualificazione dei medesimi.

Con particolare riferimento al contratto di apprendistato, finora è stato a dir poco sporadico il ricorso all'istituto della certificazione, come dimostrano i dati recentemente pubblicati. Ciononostante, considerata l'utilità che la sottoposizione dei contratti di apprendistato al vaglio delle commissioni di certificazione potrebbe avere, per le ragioni che di seguito saranno illustrate (soprattutto per le parti del contratto e in particolare in un'ottica di riequilibrio delle

---

<sup>(1)</sup> Introdotta, nel nostro ordinamento, dalla l. n. 30/2003 (artt. 1, comma 2, lett. *m*, punto 7; 4, lett. *c*, punto 6; 4, lett. *d*; 5) e disciplinata dal d.lgs. n. 276/2003 (il quale ha dato attuazione ai principi contenuti nella legge delega con gli artt. 68 e 75-84), così come modificato, con integrazioni di particolare rilievo, dal d.lgs. n. 251/2004 (in particolare, per quanto qui interessa, con l'art. 18) e dalla l. n. 266/2005 (art. 1, comma 256).

<sup>(2)</sup> Artt. 30 e 31.

rispettive asimmetrie informative), vale la pena ripercorrere i tratti salienti dell'istituto, al fine di evidenziarne le peculiarità ove il medesimo sia utilizzato per indagare un rapporto dove il tratto saliente è costituito dall'obbligazione formativa.

## **2. La possibilità di certificare il contratto di apprendistato nell'evoluzione normativa.**

Nell'arco di pochi anni, il legislatore ha cambiato per ben tre volte finalità all'istituto della certificazione. Originariamente destinato ad accompagnare, in termini di certezza del diritto, le flessibilità introdotte dalla legge Biagi, il ricorso alle sedi di certificazione è stato progressivamente esteso alla qualificazione di tutti i contratti di lavoro per poi riferirsi, recentemente, al più generale contenzioso in materia di lavoro che possa insorgere nell'ambito di rapporti e contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro. La certificazione del *contratto* di lavoro rimane comunque per certo la colonna portante della disciplina dettata dagli articoli 75-84, decreto legislativo n. 276/2003.

Più precisamente, l'obiettivo inizialmente perseguito dall'istituto della certificazione è stato dichiarato nell'*incipit* dell'articolo 75, decreto legislativo n. 276/2003, secondo il quale (nella versione originaria) la certificazione mirava alla deflazione del contenzioso in materia di *qualificazione dei contratti di lavoro*, ovvero a ridurre l'alea circa gli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali connessi alla tipologia contrattuale scelta dalle parti, in modo da creare in entrambe maggiore certezza circa la qualificazione del contratto e una più intensa consapevolezza in ordine ai diritti e ai doveri di ciascuna. Il medesimo articolo 75, così come modificato dalla legge n. 183/2010, riporta ora una più ampia finalità dell'istituto: quella, come anticipato, di ridurre il contenzioso *in materia di lavoro*.

Sempre nella sua versione originaria, l'articolo 75, decreto legislativo n. 276/2003, prevedeva poi che la certificazione dei contratti di lavoro potesse riguardare soltanto le tipologie contrattuali nel medesimo elencate: lavoro intermittente, lavoro ripartito, lavoro a tempo parziale, lavoro a progetto e contratti di associazione in partecipazione (con apporto di attività lavorativa). L'articolo 84 aggiungeva poi i contratti di appalto. Il legislatore si era quindi concentrato, nel delimitare il campo operativo entro cui sperimentare l'istituto, sui tipi contrattuali interessati dal decreto legislativo n. 276/2003 (da quest'ultimo creati o significativamente modificati), in quanto era attorno a queste novità legislative che si era previsto il moltiplicarsi del contenzioso. Rimaneva evidentemente escluso il contratto di apprendistato.

Il decreto legislativo n. 251/2004 è intervenuto sull'articolo 75, opportunamente estendendo l'ambito operativo della certificazione alla totalità dei contratti di lavoro, così ampliando il novero dei contratti certificabili (in parti-

colare facendo venire meno l'elencazione operata dall'articolo 75, prima versione, che doveva ritenersi, come hanno del resto sottolineato molti commentatori, tassativa). L'intento deflattivo del contenzioso imponeva, infatti, l'eliminazione di ogni limite alla certificazione basato sulla mera differenza tipologica dei contratti di lavoro; inoltre, non tutte le tipologie contrattuali elencate in precedenza risultavano di particolare problematicità. La restrizione operata, insomma, non sembrava obbedire a criteri razionali.

Tale intervento normativo, però, se da un lato ha messo a tacere alcune critiche, dall'altro ne ha accese di nuove. L'articolo 75, infatti, nella versione modificata stabiliva che la certificazione potesse vertere su qualsiasi «contratto di lavoro», così che sono sorti numerosi dubbi su quali fossero i contratti da ritenersi *di lavoro*, e perciò certificabili. In particolare, la dottrina si è interrogata sulla possibilità di certificare quei contratti che non si potessero propriamente ritenere costitutivi di rapporti di lavoro, come i contratti di lavoro somministrato, il distacco e anche i contratti di associazione in partecipazione, non più espressamente previsti dall'articolo 75, decreto legislativo n. 276/2003.

In virtù delle disposizioni di cui alla legge n. 183/2010, la versione aggiornata dell'articolo 75 prevede comunque che possano essere sottoposti alla procedura di certificazione tutti i «contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro», con ciò chiarendo definitivamente, si ritiene, gran parte dei dubbi interpretativi sul punto.

È allora evidente che, allo stato, sono certamente certificabili i contratti di lavoro a termine, di lavoro a tempo parziale, di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto/programma/fasi di esso), le cosiddette “mini co.co.co.”, i contratti di associazione in partecipazione, quelli di prestazione d'opera e, naturalmente, i contratti di apprendistato (questi ultimi, in particolare, già dalla entrata in vigore del decreto legislativo n. 251/2004).

### **3. La finalità e le tempistiche.**

Ancor più a seguito del richiamato significativo “ampliamento di prospettiva” dell'istituto, la diffusione della certificazione dei contratti di lavoro in generale permetterebbe il superamento – anche nelle delicate fasi di incontro tra domanda e offerta di lavoro e, dunque, nella prospettiva di una innovativa tecnica di tutela del lavoratore sul mercato – delle asimmetrie informative spesso insite in tali rapporti, grazie all'accresciuta informazione resa dagli enti certificatori, e altresì di attenuare, di conseguenza, la logica di contrapposizione e conflitto tra le parti, aumentando la fiducia tra le medesime. Il tutto a vantaggio di una graduale, virtuosa diminuzione del contenzioso sui diversi aspetti regolati.

Deve però ricordarsi che, in virtù di una certa interpretazione, la formulazione dell'articolo 75 parrebbe significare che la certificazione possa fare riferimento al solo momento genetico del rapporto, non potendo invece considera-

re le modalità di concreto svolgimento dello stesso. Numerosi dubbi sono così sorti, in dottrina, su quale sia il momento in cui le parti possano richiedere la certificazione: se sia possibile, cioè, presentare l'istanza anche in corso di esecuzione del rapporto, oppure se ciò sia consentito soltanto *ex ante*, cioè prima che il contratto riceva esecuzione.

Il dato normativo non risulta decisivo per la soluzione del quesito, ponendosi, accanto alla disposizione appena menzionata, altre disposizioni che lasciano intendere la possibilità di ricorrere alla certificazione anche durante l'esecuzione del contratto (l'attività di assistenza e consulenza di cui all'articolo 81, decreto legislativo n. 276/2003, ad esempio, può essere svolta anche con riguardo alle modifiche del programma negoziale).

Il perseguimento dell'intento deflattivo del contenzioso e della creazione di una virtuosa collaborazione tra gli operatori del diritto, volta alla promozione della legalità, impongono di ritenere – anche a prescindere dalle inequivocabili innovazioni del quadro legale scaturite dalla legge n. 183/2010 – che la certificazione possa svolgersi anche durante la fase attuativa del contratto, nella quale è consentito alla commissione un esame concreto delle reali dinamiche del rapporto. Il contenzioso, tra l'altro, sorge generalmente in un momento successivo alla conclusione dell'accordo, quando cioè le parti si trovano ad attuare ciò che hanno concordemente stabilito. È nella fase di esecuzione del contratto che, in altre parole, si presentano i problemi di più difficile soluzione e le parti entrano in conflitto (si pensi, ad esempio, al caso di un contratto di apprendistato dove il datore di lavoro non adempia, nei fatti, all'obbligo formativo assunto nei confronti dell'apprendista), il che porta a preferire questa seconda lettura dell'impianto normativo.

L'attenzione può allora spostarsi sulla delicata questione degli strumenti di indagine a disposizione delle commissioni di certificazione. I poteri istruttori degli enti certificatori paiono, infatti, limitati all'analisi dei documenti allegati all'istanza e all'audizione delle parti, il che complica l'esame circa l'effettiva volontà di queste ultime.

Proprio per questo sono stati in molti a ritenere che la forza deflattiva del contenzioso, propria dell'istituto, sia significativamente compromessa in ragione del suo più grande limite intrinseco, costituito dalla impossibilità di cogliere la concreta evoluzione del rapporto attraverso, ad esempio, la raccolta di testimonianze di soggetti terzi. In verità, in sede di applicazione dell'istituto si ha avuto modo di verificare che spesso è possibile, per le commissioni, raccogliere in corso di istruttoria anche informazioni ulteriori rispetto a quelle – limitate per propria natura – che potrebbero derivare dalla documentazione presentata (o richiesta quale integrazione) o dalle audizioni delle parti contrattuali. Ciò in quanto non è rara l'eventualità che le aziende istanti presentino contemporaneamente, alla commissione adita, un numero anche rilevante di contratti da esaminare: questo consente una sorta di “controllo incrociato” delle differenti dichiarazioni rese in sede di audizione da parte dei lavoratori, controllo che mina fortemente la possibilità, per l'azienda, di celare modelli di or-

ganizzazione del lavoro incompatibili, in concreto, con le tipologie contrattuali prescelte.

La preferenza per una certificazione che avvenga in corso di rapporto, in quanto idonea a indagare anche il momento applicativo concreto dell'accordo tra le parti (con ovvie conseguenze sul piano della "tenuta" del provvedimento in caso di impugnazione di fronte al giudice), potrebbe però prestarsi ad almeno parziali eccezioni, con riferimento in particolare al contratto di apprendistato. Infatti, alcuni elementi che lo caratterizzano – quali la scarsa esperienza e la giovane età di almeno una delle parti (e tra l'altro di quella tipicamente considerata più debole, nella bilancia del potere contrattuale), la estrema diversificazione della relativa disciplina in considerazione del settore cui viene applicato, ma anche del territorio, nonché della tipologia prescelta, tra le diverse regolate – portano a supporre che ci si trovi di fronte a uno dei casi "ideali" in cui solo un accompagnamento preventivo delle parti – meramente tecnico e imparziale –, rispetto alla stipula, che consista nella lettura e nella esplicazione delle norme di riferimento, oltre che nella stesura delle clausole contrattuali, anche con riferimento ai profili formativi, possa avere la positiva conseguenza di evitare un successivo contenzioso tra le medesime. È però anche vero che, a ben guardare, una volta che il contratto di apprendistato abbia avuto un principio di esecuzione non vengono per ciò meno le ragioni che suggeriscono l'opportunità di un ricorso *ex ante* alla certificazione, così che un eventuale supporto all'apprendista e al datore di lavoro nella fase di interpretazione e di applicazione dell'articolato contrattuale pare comunque perseguire le finalità tipiche dell'istituto. Si ricordi poi che, sulla base delle disposizioni in materia di apprendistato recentemente riformate, il piano formativo individuale che forma parte integrante del contratto potrà essere definito, eventualmente sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, anche in un momento successivo rispetto alla sua stipula (e comunque entro trenta giorni da quest'ultima). Si crea in tal modo, per il possibile intervento tecnico delle commissioni di certificazione, una sorta di "nuova" fase, in cui il sostegno alla volontà delle parti potrà essere decisivo, sia nell'ottica di segnalare loro la formulazione giuridicamente più corretta, sia al fine di suggerirne le adeguate modalità applicative.

Tra l'altro, alla luce delle suddette affermazioni può addirittura ipotizzarsi che il fine perseguito dal legislatore con l'introduzione dell'istituto della certificazione sia stato più complesso e profondo di quanto esplicitamente dichiarato, e ciò ancor più a seguito della recente riforma. Sebbene in maniera ridimensionata rispetto ai più ambiziosi obiettivi perseguiti dallo Statuto dei lavori e dal Libro Bianco, scopo della certificazione pare infatti essere anche l'apertura alle dinamiche del mercato del lavoro e alle necessità che caratterizzano i diversi contesti socio-economici, attraverso l'ideazione di schemi contrattuali certi, che siano il più possibile modellati sulle concrete e mutevoli esigenze delle parti, particolarmente quando queste ultime non avrebbero, da

sole, gli strumenti adeguati a comprendere e ad articolare chiaramente i rispettivi impegni.

In questa più ampia ottica, nel caso dell'apprendistato la certificazione sarà allora utile non solo in sé, per le ovvie conseguenze sul contratto eventualmente fin dalla sua stessa predisposizione, ma anche per verificare il percorso formativo, con riguardo, da un lato, alla sua conformità al quadro legale e, dall'altro, al suo sostanziale rispetto, attraverso, ad esempio, il riconoscimento (leggasi: certificazione) delle competenze acquisite al termine del percorso.

#### 4. Gli effetti per le parti e per i terzi.

L'articolo 79, decreto legislativo n. 276/2003 (intitolato *Efficacia giuridica della certificazione*), non chiarisce quali siano esattamente gli effetti della certificazione. La disposizione di legge si limita infatti a stabilire che, fatti salvi i provvedimenti cautelari, che costituiscono l'unico caso di sottrazione immediata agli effetti vincolanti della certificazione<sup>(3)</sup>, tali effetti permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi del successivo articolo 80. Si può comunque facilmente desumere che la certificazione impedisce a chiunque di contestare quanto stabilito dal provvedimento di certificazione prima di aver esperito con successo una delle azioni in giudizio previste dallo stesso articolo 80, decreto legislativo n. 276/2003.

È qui allora importante ricordare che la certificazione dei contratti, stando alla originaria formulazione del decreto legislativo n. 276/2003 e per quanto atteneva in particolare ai contratti di lavoro, verteva unicamente sulla qualificazione di questi ultimi. La sua efficacia, pertanto, si limitava soltanto a tale aspetto. Ogni altro profilo afferente al contenuto di quel rapporto (quali ad esempio le mansioni, l'orario di lavoro, la apposizione del termine, il trattamento economico, i profili formativi) non risultava quindi, almeno secondo tale interpretazione letterale e per certo più restrittiva della norma, "protetto" dall'atto di certificazione, rimanendo conseguentemente soggetto al regime ordinario (soprattutto per quanto concerne i poteri delle autorità amministrative) che regola i contratti non certificati nella loro interezza.

In verità, si deve ricordare che anche ulteriori aspetti, pur estranei alla qualificazione del contratto, potevano essere vagliati dalle commissioni di certificazione, già prima della entrata in vigore della legge n. 183/2010: ciò poteva avvenire, in particolare, in sede di assistenza e consulenza delle parti ex articolo 81, decreto legislativo n. 276/2003, così che, sebbene con effetti diversi, l'intervento delle commissioni poteva spaziare praticamente su tutto il contenuto del contratto.

---

<sup>(3)</sup> Ciò, sebbene alcuni ritengano che gli enti previdenziali possano difficilmente avvalersi di tale rimedio per sottrarsi all'efficacia inibitoria della certificazione, non ritenendo esistente, nelle controversie che li vedono protagonisti, alcuna possibilità che sussista *periculum in mora*.

È vero che ora le modifiche introdotte dalla legge n. 183/2010 con riferimento all'ambito di intervento delle commissioni di certificazione consentono a queste ultime di definire qualsiasi aspetto inerente il contratto esaminato, ove le parti ne abbiano fatto apposita richiesta in sede di istanza, e ove il fine permanga quello della riduzione del contenzioso in materia di lavoro. Così, con riferimento al contratto di apprendistato, le parti potranno certamente chiedere alla commissione di certificazione di esprimersi non solo sulla corretta qualificazione del medesimo, ma pure sulla rispondenza di quanto pattuito alla normativa vigente, così come eventualmente integrata dalla contrattazione collettiva di riferimento, anche relativamente ai profili formativi.

La forza giuridica della certificazione si può, comunque, meglio comprendere considerando gli effetti che essa produce nei confronti dei soggetti terzi al contratto, posto che costoro, in assenza di tale provvedimento, non sarebbero in alcun modo vincolati da quanto statuito dalle parti all'interno del contratto. Ove vi sia invece un provvedimento di certificazione – o, ancor più precisamente, una procedura di certificazione aperta <sup>(4)</sup> –, a meno che tali terzi (enti ispettivi, previdenziali e fiscali) non ottengano un provvedimento cautelare (essendo questo sottratto agli effetti della certificazione per espressa disposizione del già richiamato articolo 79 del decreto legislativo n. 276/2003), l'accertamento operato dalla commissione impedisce loro di adottare provvedimenti basati su una difforme qualificazione o più in generale su una diversa interpretazione del contratto, per lo meno fino a che non sopraggiunga una sentenza di merito che neghi la fondatezza dell'atto.

Così, la certificazione determina una sorta di presunzione relativa, essendo sempre possibile la prova contraria, di conformità del rapporto rispetto al modello contrattuale prescelto dalle parti e "approvato" dall'organo preposto, e i soggetti pubblici che si occupano di controllo e vigilanza risultano vincolati alle sue risultanze. I poteri di tali organi non vengono comunque compromessi: rimane infatti la possibilità per gli enti ispettivi, previdenziali e fiscali di svolgere accertamenti e ispezioni; è invece loro impedita la immediata contestazione di eventuali violazioni riscontrate e l'irrogazione delle relative sanzioni, qualora siano basate su una diversa ricostruzione giuridica del rapporto rispetto a quella affermata dal provvedimento.

Agli enti che vogliono recuperare la piena libertà d'azione sarà imposto, in concreto, di ricorrere in giudizio per ottenere, *ope judicis*, un accertamento che ripristini il loro potere sanzionatorio rimuovendo le inibizioni imposte dalla certificazione. La cosiddetta direttiva Sacconi del 18 settembre 2008 ha comunque statuito che il controllo – e la successiva erogazione delle relative sanzioni – degli enti ispettivi sui contratti certificati o in corso di analisi da parte delle commissioni di certificazione potrà in ogni caso avvenire, tra l'altro, qualora si evinca, durante l'ispezione, con evidenza immediata e non

---

<sup>(4)</sup> Sul punto cfr. la c.d. direttiva Sacconi del 18 settembre 2008, visionabile sul sito [www.adapt.it](http://www.adapt.it), indice A-Z, voce *Servizi ispettivi e attività di vigilanza*.

controvertibile la palese incongruenza tra il contratto certificato e le modalità concrete di esecuzione del rapporto di lavoro.

A sostegno dell'utilità dell'istituto della certificazione anche con riferimento al contratto di apprendistato deve poi essere menzionato un ulteriore effetto che l'atto di chiusura della procedura potrebbe avere, peraltro logica conseguenza della propria efficacia "persuasiva". L'accertamento svolto da un organo competente e imparziale, infatti, potrebbe facilitare la decisione del giudice circa la qualificazione da attribuire al contratto sottoposto al suo vaglio, soprattutto in caso di risultanze istruttorie contrastanti. Naturalmente, su tale punto devono ora essere considerate le disposizioni di cui alla legge n. 183/2010, articolo 30, comma 2, in virtù delle quali 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 di cui al titolo VIII del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, 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». La certificazione, in tale rinnovata ottica, dovrebbe così contribuire all'arricchimento del materiale probatorio – a sostegno della genuinità del contratto o dell'atto di gestione del rapporto – poi eventualmente utile in caso di contestazioni, in quanto valutabile in sede giudiziale (o arbitrale) come materiale non certo meno attendibile rispetto ad altre risultanze: si pensi, ad esempio, alle eventuali dichiarazioni espresse dall'apprendista in sede di audizione in merito alla avvenuta formazione, poi contraddette successivamente in sede di richiesta di riconoscimento di un rapporto di lavoro "standard".

## **5. L'assistenza e la consulenza alle parti.**

Come sopra accennato, uno dei principali valori della certificazione sta nella attività di assistenza e consulenza che le commissioni possono fornire a entrambe le parti del contratto, riducendo – se non eliminando – scelte tecnicamente inadeguate – quando non addirittura inopportune – nell'ottica di una conseguente corretta gestione del rapporto.

Si fa riferimento, più in particolare, alle attività svolte nella fase preliminare alla certificazione, grazie alle quali le parti vengono "accompagnate" nella predisposizione e nella stipula di un contratto che sia il più possibile conforme al dato normativo.

Ciò può avvenire, da un lato, attraverso l'attività di *analisi informale*, nell'ambito della quale la commissione, su richiesta di una o di entrambe le parti, può analizzare la bozza di contratto già predisposta nell'ottica della sua "certificabilità" (eventualmente unitamente al modello organizzativo che il datore intenderebbe attuare, ad esempio con riferimento alla presenza in azienda di un numero sufficiente di lavoratori dotati della professionalità adeguata, in



virtù di quanto richiesto dalla normativa vigente in materia di apprendistato). Attraverso questa attività, la commissione può evidenziare eventuali profili critici che le parti potranno decidere di correggere e opportunamente modificare ove stabiliscano di dare effettivamente vita al rapporto e, nel caso, anche di sottoporre il contratto così perfezionato alla commissione per la certificazione vera e propria.

Dall'altro lato, la commissione può svolgere una attività di *assistenza e consulenza* in senso classico, previa formulazione di appositi quesiti che possono avere il contenuto più vario. Tale attività trova un completamento, nell'ottica di un servizio da rendere ai potenziali interessati, nella pubblicazione di modelli contrattuali <sup>(5)</sup> ritenuti astrattamente rispondenti al dato normativo, da cui le parti possono trarre spunto per regolare i reciproci impegni (e salva, naturalmente, una successiva attuazione in concreto rispondente a quanto pattuito, ai fini dell'ottenimento di un provvedimento di accoglimento nell'ambito della procedura di certificazione).

## 6. Le commissioni competenti e la procedura.

Mentre per quanto riguarda le università e gli enti bilaterali le norme vigenti non impongono alcuna limitazione territoriale alla competenza delle relative commissioni di certificazione (se non, per gli enti bilaterali, quella intrinseca all'ambito di applicazione del contratto collettivo di pertinenza), non si può dire altrettanto per le commissioni costituite presso le direzioni provinciali del lavoro e le province, oltre che per quelle istituite dai consigli provinciali dei consulenti del lavoro, la cui competenza è limitata al territorio di riferimento. Le parti che vogliano adire tali commissioni per la certificazione di contratti di apprendistato dovranno allora necessariamente rivolgersi a quella istituita nella circoscrizione in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore. Il criterio che stabilisce tale competenza richiama così l'articolo 413 del codice di procedura civile, ma soltanto in parte: manca, infatti, un criterio di "chiusura" come quello stabilito dall'articolo 413, comma 7, del codice di procedura civile (che richiama l'articolo 18 del codice di procedura civile, intitolato *Foro generale delle persone fisiche*).

In seno al Ministero del lavoro, la commissione di certificazione istituita presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro può invece operare soltanto in due ipotesi: quella in cui il datore istante abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province, anche di regioni diverse, e quella in cui il datore istante abbia una sola sede di lavoro ma sia associato a organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto, a livello nazionale, schemi di con-

---

<sup>(5)</sup> Cfr., ad esempio, quelli presenti sul sito della commissione di certificazione del Centro Studi "Marco Biagi" dell'Università di Modena e Reggio Emilia, visionabili all'indirizzo [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it), voce *Certificazione*.

venzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il decreto legislativo n. 276/2003 stabilisce alcuni importanti principi cui le commissioni dovranno attenersi nel corso del procedimento di certificazione e delinea i caratteri essenziali del provvedimento finale, ma contemporaneamente rimette alla determinazione delle stesse commissioni di certificazione gran parte delle scelte operative. Così, in attesa dei codici di buone pratiche, le commissioni di certificazione in concreto agiscono secondo le procedure stabilite dal proprio regolamento interno.

Quanto al dato normativo, il primo fondamentale requisito in ordine alla procedura di certificazione riguarda l'avvio della medesima, che risulta regolato dall'articolo 78 e che può avere inizio soltanto per volontà qualificata delle parti: ciò significa che non solo è necessario che siano entrambe le parti a voler adire la commissione di certificazione, ma che è altresì indispensabile che le stesse presentino una istanza scritta e comune perché da ciò consegue l'obbligo, per l'organo adito, di attivare la procedura.

È poi da ritenersi in linea generale legittimo l'inserimento, all'interno del documento contrattuale sottoposto a procedura di certificazione, di una apposita clausola concernente la manifestazione di volontà delle parti in ordine alla certificazione del contratto. Certo è opportuno approfondire a quali condizioni tale clausola sia legittima, e quali conseguenze comporti il suo inserimento nel contratto di apprendistato. Più in particolare, è opportuno chiedersi se sia legittima la apposizione, a opera del datore di lavoro, quale condizione indispensabile per la conclusione del contratto, di apposita clausola con cui venga fornito una sorta di consenso preventivo alla certificazione.

A ben vedere, non paiono sussistere ragioni per cui una parte (in genere quella contrattualmente più "forte": nel caso del contratto di apprendistato, quasi certamente il suddetto datore di lavoro) non possa ritenere, una volta valutati gli effetti riconnessi alla certificazione e ritenuto opportuno percorrere tale via, di stipulare contratti unicamente con soggetti che sono disponibili a sottoporli alla procedura in questione. Le ragioni alla base della scelta di certificare i propri contratti, peraltro, potrebbero essere anche "unicamente" la volontà di attestare la propria "responsabilità sociale", differenziandosi così sul mercato, piuttosto che il perseguimento di obiettivi di "certezza" (sebbene relativa) dei rapporti instaurati. Ancora, le parti potrebbero essere spinte alla certificazione anche soltanto per una finalità di mera convenienza economica, posto che la certificazione dovrebbe effettivamente far diminuire il rischio di contenzioso, con conseguente risparmio di risorse, non solo nell'immediato. Non si vede allora come potrebbe essere preclusa al datore di lavoro la possibilità di scegliere la controparte contrattuale non soltanto sulla base delle competenze e attitudini alla prestazione proposta, ma anche della condivisione circa l'utilizzo della procedura di certificazione ai fini della esatta predisposizione e/o interpretazione del regolamento contrattuale o di singole clausole negoziali. Così argomentando, non sembra potersi rilevare un vizio del consenso in

capo all'apprendista, che si troverà semplicemente innanzi alla scelta di accettare la attività proposta – sottoscrivendo il contratto con la suddetta clausola – oppure non accettarla, non stipulando il contratto.

Peraltro, una clausola quale quella appena prefigurata, diversamente da altre solo informalmente oggetto di specifiche intese tra le parti, non determina alcuno squilibrio nell'assetto dei diritti e obblighi delle parti, posto che la medesima non avvantaggia certamente la parte che si trova in una posizione contrattualmente privilegiata. Anzi, essa porta le parti all'utilizzo di un istituto che, prevedendo l'analisi del contratto (in genere predisposto proprio dalla parte più "forte") da parte di una commissione terza e imparziale, dovrebbe nei fatti tutelare proprio la parte contrattualmente più "debole". In questo senso, la presenza di tale clausola in qualche modo addirittura evidenzerebbe una scelta aziendale nel senso della trasparenza del rapporto fin dalla fase delle trattative.

Certamente la sottoscrizione di una clausola di tal fatta non potrà valere, di per sé, quale istanza comune delle parti. Conseguentemente, essa opererà meramente su di un piano obbligatorio tra le medesime, le quali risulteranno comunque tenute a ribadire la propria volontà di procedere alla certificazione del contratto in una apposita istanza comune indirizzata alla commissione prescelta. Conseguentemente, l'eventuale rifiuto a sottoscrivere l'istanza di avvio della procedura, da parte dell'apprendista, a seguito della avvenuta stipula del contratto, rileverà unicamente nei rapporti *inter partes*, e la controparte potrà valutare tale aspetto dal punto di vista dell'inadempimento, anche in considerazione di un possibile comportamento contrario ai più generali principi di correttezza e buona fede.

Altra situazione che può verificarsi in concreto è costituita dalla sottoposizione all'apprendista, per la firma, della istanza di avvio della procedura di certificazione contestualmente al documento contrattuale. In tale caso, contratto e istanza, seppure formalmente separati, vengono a costituire un *unicum*: se il potenziale lavoratore firma l'istanza potrà allora firmare anche il contratto. Di fatto, la situazione pare simile alla precedente; pur tuttavia, in questo caso l'interesse delle parti (e in specie del datore di lavoro) alla certificazione non emerge direttamente ed esplicitamente, ma solamente in via di fatto. L'alternativa precedente appare allora quella di maggiore utilità, anche pratica, in quanto, una volta rilevato su dati di comune esperienza che il procedimento di certificazione è frutto di impulso della parte più "forte", risulterà maggiormente trasparente una situazione nella quale tali interessi vengono esplicitati. Diversamente, infatti, non vi sarebbe prova della comprensione, da parte dell'apprendista, di ciò che si appresta a firmare, specie ove l'istanza gli sia stata proposta chiedendogli semplicemente di firmarla tra altri e diversificati allegati contrattuali (di cui potrebbe non avere chiaro il contenuto specifico, non essendo necessariamente dotato delle conoscenze tecniche utili a comprenderli).

Infine, potrebbe verificarsi l'ipotesi di sottoposizione dell'istanza di certificazione all'apprendista in corso di rapporto. Tale situazione appare anch'essa

astrattamente critica, in considerazione del fatto che al soggetto contrattualmente “debole” potrebbe essere rappresentato, più o meno esplicitamente, il fatto che dalla sottoscrizione dell’istanza dipenderà il mancato recesso dal contratto *inter partes*, con conseguente continuazione del medesimo a tempo indeterminato.

Anche la dottrina ha espresso molti dubbi riguardo alla effettività della volontà del lavoratore, stante il rischio che quest’ultimo presti il proprio consenso unicamente in quanto condizionato dal datore di lavoro, a causa della propria posizione di debolezza contrattuale: si pensi al caso in cui all’apprendista venga richiesto di firmare una istanza di certificazione al termine del periodo di apprendistato, intimandogli di dichiarare alla commissione, in sede di audizione, che l’obbligo formativo del datore (in realtà non correttamente adempiuto) risulta essere stato perfettamente svolto (in questo modo più o meno implicitamente subordinando la continuazione del rapporto a tempo indeterminato all’esito “positivo” della procedura di certificazione). Sul punto è opportuno precisare che, se anche la genuina volontarietà della procedura non può mai essere assicurata, dalla certificazione del contratto non può comunque per certo derivare al lavoratore alcun pregiudizio rispetto alla situazione in cui il contratto non sia stato sottoposto ad alcun esame.

Pur non essendo in grado di scongiurare il rischio sopra richiamato, una seria ed efficace attività di assistenza e consulenza che la commissione adita svolga nei confronti delle parti può sicuramente apportare notevoli vantaggi, in questo senso, alla parte ritenuta svantaggiata nel rispettivo assetto delle posizioni giuridiche. Come anticipato, infatti, tale attività, prevista dall’articolo 81, decreto legislativo n. 276/2003, può essere svolta non solo in via autonoma, ma anche nel corso del procedimento di certificazione, al fine di supportare le parti e di accrescere la loro consapevolezza in ordine alle scelte contrattuali che esse stanno per compiere o che hanno già compiuto, dei diritti e dei doveri che da esse derivano, ma anche dei possibili rimedi che potrebbero essere attivati nel caso in cui una di esse riscontrasse irregolarità e violazioni.

Tale attività, inoltre, se svolta in maniera effettiva da una commissione autorevole e competente, sarebbe in grado di rimuovere le asimmetrie informative che possono caratterizzare, tra gli altri, anche il contratto di apprendistato, e che determinano in genere uno svantaggio considerevole ai danni del lavoratore. Dalla certificazione, in tal modo, l’apprendista potrebbe ricavare significativi vantaggi in termini di consapevolezza di quanto sottoscritto o in corso di sottoscrizione.

Un ulteriore possibile correttivo alle “deviazioni” sopra paventate è poi costituito dallo svolgimento delle audizioni del lavoratore, che dovrebbero essere svolte tenendo conto di taluni accorgimenti. Innanzitutto dovrebbe essere illustrato all’apprendista che egli è libero sia di esplicitare le modalità effettive di svolgimento del rapporto, fornendo risposta alle specifiche domande a tal fine formulate all’interno del verbale di audizione, sia di segnalare ulteriori profili che potrebbero non emergere dalla sia pur completa compilazione del

verbale. Dovrebbe poi essere sottolineato che il verbale di audizione, ai fini del miglior temperamento possibile tra le esigenze di trasparenza e di imparzialità che regolano la attività della commissione e il diritto alla riservatezza delle parti istanti, non sarà allegato al provvedimento finale, e non verrà pertanto reso noto al datore di lavoro: questo comporta che la commissione dovrà conseguentemente negare al datore di lavoro istante l'accesso, anche una volta emesso il proprio provvedimento, agli atti predisposti nel corso della procedura, e ciò soprattutto nel caso in cui essi contengano dichiarazioni, come quelle rese in corso di audizione, da cui potrebbero derivare indebite pressioni per l'apprendista (salvo naturalmente l'obbligo di esibizione dei verbali a seguito di apposito provvedimento dell'autorità giudiziaria).

Il decreto legislativo n. 276/2003 statuisce poi che l'inizio del procedimento di certificazione deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro, la quale provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti: esse possono quindi presentare eventuali osservazioni alle commissioni di certificazione procedenti. Tale onere sembra essere imposto alle commissioni al fine di consentire ai soggetti che subiranno gli effetti preclusivi della certificazione di far presente già in corso di procedura possibili rilievi, e di contribuire così, anche grazie alla particolare esperienza e competenza, all'operazione valutativa degli organi certificatori.

L'articolo 78 stabilisce inoltre che il procedimento di certificazione deve concludersi con un atto di diniego o con un provvedimento di certificazione, entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza.

L'atto di certificazione deve poi presentare alcuni contenuti fondamentali: la motivazione (in modo da consentirne il vaglio in sede di giudizio), il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere, nonché l'esplicita menzione degli effetti (civili, amministrativi, previdenziali o fiscali) in relazione ai quali le parti abbiano richiesto la certificazione, posto che il provvedimento produrrà i soli effetti richiesti appunto dalle parti, tra quelli elencati dall'articolo 78.

## **7. Le controversie in merito a un contratto di apprendistato certificato e il tentativo obbligatorio di conciliazione.**

Come generalmente accadeva prima della entrata in vigore della legge n. 183/2010 <sup>(6)</sup> per ogni controversia di lavoro, anche per quelle inerenti la certificazione, l'articolo 80, comma 4, del decreto legislativo n. 276/2003 ha fin dal principio imposto che il ricorso giurisdizionale fosse preceduto da un tentativo

---

<sup>(6)</sup> La quale, come noto, ha reso facoltativo il tentativo di conciliazione con riguardo al contenzioso del lavoro, lasciandone invariata l'obbligatorietà soltanto per le controversie da instaurarsi con riferimento a un contratto certificato, in merito alle quali ci si dovrà obbligatoriamente rivolgere alla commissione che aveva appunto certificato precedentemente il contratto (cfr. art. 31, comma 2).

di conciliazione; tale tentativo deve in particolare essere esperito davanti alla stessa commissione che ha provveduto alla certificazione.

La funzione di tale disposizione non è tanto quella di porre un filtro che snellisca il carico gravante sui tribunali del lavoro, posto che in tutti gli altri casi l'obbligo di conciliazione è ora venuto meno, quanto piuttosto di dare completezza alla idea della "volontà assistita", ragione per cui pare naturale che le parti in contenzioso "illustrino" alla commissione che, su base volontaria, ha certificato il loro contratto le ragioni del dissidio, anche eventualmente su elementi del programma negoziale concordemente confermati in sede di certificazione. In questo senso non può non rilevarsi la funzione "deterrente" svolta da tale previsione, finalizzata a sostenere il rispetto dei patti. E in effetti, chiunque contesti il contenuto dell'atto di certificazione è chiamato a presentarsi nuovamente di fronte alla stessa commissione che l'ha emanato (si presume, dopo attenta istruttoria, ossia dopo aver esaminato la documentazione presentata e preso in considerazione le dichiarazioni rese dalle parti in sede di audizione), il che dovrebbe inevitabilmente scoraggiare azioni opportunistiche quanto liti temerarie.

Solo a seguito dell'esperimento del tentativo di conciliazione suddetto, è concesso alle parti del contratto certificato di impugnare l'atto di certificazione, davanti al giudice del lavoro o al giudice amministrativo, secondo le disposizioni di cui all'articolo 80, decreto legislativo n. 276/2003. In particolare, possono rivolgersi al giudice del lavoro le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti, per erronea qualificazione del contratto, per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione o nei casi di vizi del consenso. Agli interessati è poi riconosciuta la possibilità di adire il tribunale amministrativo regionale impugnando il provvedimento di certificazione per violazione del procedimento o eccesso di potere.

## **8. La certificazione di singole clausole: le cosiddette "clausole di fidelizzazione".**

Il fatto che l'ambito di applicazione dell'istituto della certificazione sia stato ora ampliato, rispetto ai profili meramente qualificatori, potendo tra l'altro riguardare anche singole clausole del contratto, porta l'attenzione su alcune pattuizioni peculiari, che potrebbero essere inserite nel contratto di apprendistato, e con riferimento alle quali potrebbe essere particolarmente utile l'analisi delle commissioni di certificazione.

Prendendo ad esempio il "vecchio" contratto di apprendistato professionalizzante, così come anche il "vecchio" contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o di un percorso di alta formazione, viene più specificamente in considerazione la cosiddetta "clausola di fidelizzazione". Attraverso quest'ultima, che peraltro rimane di interesse anche alla luce della

normativa vigente, le parti avrebbero potuto scegliere di regolare in maniera specifica alcuni profili afferenti il recesso dal contratto di apprendistato, certamente rispettando, ma al contempo integrando, le disposizioni di legge.

È bene precisare che una clausola di fidelizzazione persegue quanto meno due finalità, ognuna di interesse di almeno una delle parti: da un lato, per la parte datoriale, assicurarsi la permanenza della risorsa formata *ad hoc* attraverso il contratto di apprendistato anche oltre la durata “minima” di quest’ultimo, godendo pertanto della prestazione qualificata di un lavoratore già conosciuto e ben integrato; dall’altro lato, per il lavoratore, avere la certezza che il contratto a contenuto formativo instaurato ha come fine ultimo l’inserimento a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore, al di là di eventuali logiche di “sfruttamento” (che, va detto, la disciplina dell’apprendistato mira comunque a scongiurare).

Ove si voglia perseguire tale strada, e quindi ove le parti intendano darsi reciprocamente atto che l’impegno assunto con il contratto di apprendistato rappresenta un “investimento a lungo termine”, sarà innanzitutto opportuno dare esplicitamente conto del fatto che, durante lo svolgimento del rapporto, le parti possono recedere dal contratto di apprendistato solo per giusta causa. Il datore di lavoro dovrà impegnarsi, poi, alla scadenza del periodo di apprendistato, sulla base dell’esito positivo della formazione (anche universitaria) svolta dall’apprendista, a non ricorrere alla libera recedibilità dal contratto (fatta salva, naturalmente, la eventuale sussistenza di una giusta causa di licenziamento). Una volta che, al termine del contratto di apprendistato, il rapporto sarà proseguito in termini di recedibilità vincolata, il datore di lavoro dovrà allora impegnarsi, altresì, a non recedere dal contratto di lavoro per un periodo, successivo al contratto di apprendistato, la cui durata potrà essere determinata liberamente dalle parti (e sempre fatto salvo il verificarsi di una giusta causa o di un giustificato motivo oggettivo di recesso). Un ulteriore elemento che potrebbe dare ancora maggior valore all’impegno assunto dal datore di lavoro potrebbe infine essere la garanzia, da parte di quest’ultimo, di fornire, anche mediante i fondi professionali di riferimento, una formazione continua al lavoratore per gli anni successivi alla scadenza del periodo di apprendistato, in attuazione di un piano di sviluppo professionale che prevede il raggiungimento di un determinato livello, in un arco temporale massimo predeterminato. Per assicurare poi il miglior equilibrio possibile delle prestazioni, l’apprendista, quale corrispettivo degli impegni formativi, di stabilizzazione e di fidelizzazione assunti dal datore di lavoro, dovrebbe a sua volta impegnarsi a non recedere dal contratto di lavoro per un periodo di tempo sufficientemente lungo, a partire dalla scadenza del contratto di apprendistato. Per rendere effettive tali intese, sarebbe tra l’altro consigliabile la previsione, in caso di inadempimento e naturalmente a carico della parte inadempiente, di una penale da versare all’altra parte. Soprattutto su tale ultimo profilo potrebbe essere utile l’assistenza e la consulenza di una commissione di certificazione, posto che la differente preparazione tecnico-giuridica, oltre al diverso potere contrattuale

delle due parti, potrebbe portare a uno sbilanciamento eccessivo dei rispettivi obblighi o, nei casi meno gravi, a una non effettiva comprensione delle conseguenze riconosciute all'eventuale inadempimento.

Certamente, anche nelle ipotesi appena sintetizzate, l'istituto della certificazione potrebbe allora mostrare la propria essenziale funzione di innovativa tecnica di tutela e promozione del lavoro di qualità sui mercati, attraverso il perseguimento di un rinnovato e più maturo equilibrio tra le ragioni datoriali e le irrinunciabili istanze di tutela del lavoro.

## 9. Nota bibliografica.

Per gli approfondimenti dottrinali, oltre ai basilari contributi di A. VALLEBONA, *Norme inderogabili e certezza del diritto: prospettive per la volontà assistita*, in *DL*, 1992, n. 1, 480, e M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Ipotesi per la predisposizione di uno Statuto dei lavori*, in *QDLRI*, 1998, n. 21, 347, divenuto l'anno successivo *Progetto per la predisposizione di uno Statuto dei lavori*, in *DRI*, 1999, n. 2, 275; cfr. C. ENRICO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Compendio critico per la certificazione dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2005.

Cfr. poi più recentemente F. PASQUINI, M. TIRABOSCHI, *La certificazione dopo il Collegato lavoro (l. 183/2010). Manuale di teoria e pratica*, Gruppo 24 Ore, Milano, 2011, in cui, oltre ad un'ampia rassegna di dottrina, sono pubblicati anche i dati statistici sul ricorso all'istituto.

Si vedano, ancora, i materiali pubblicati sul sito della Commissione di certificazione dell'Università di Modena e Reggio Emilia, consultabili all'indirizzo [www.csmb.unimore.it](http://www.csmb.unimore.it), voce *Certificazione*.

I riferimenti normativi, oltre alle prassi e alla giurisprudenza sul tema, sono visionabili, infine, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), indice A-Z, voce *Certificazione*.