
La certificazione dei contratti alla luce dell'esperienza del Centro Studi Marco Biagi

Flavia Pasquini

Vice Presidente Commissione di certificazione
Centro Studi Marco Biagi – Università di Modena e Reggio Emilia

flavia.pasquini@unimore.it

1. I dati del ***contenzioso lavoristico*** in Italia
2. Focus: il contenzioso sulla ***qualificazione dei contratti di lavoro***
3. Le ***FONTI*** regolanti l'attività delle commissioni di certificazione: la Legge Biagi e le principali novità contenute nel Collegato Lavoro
4. La ***RATIO*** della certificazione: ridurre il contenzioso in materia di lavoro
5. I ***DATI*** della Commissione di certificazione del Centro Studi Marco Biagi - Università di Modena e Reggio Emilia



I dati del contenzioso lavoristico in Italia

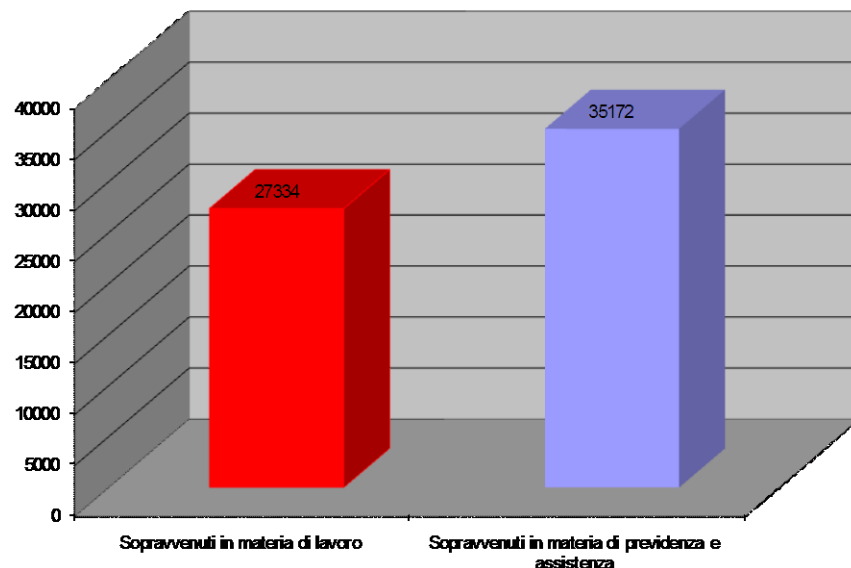
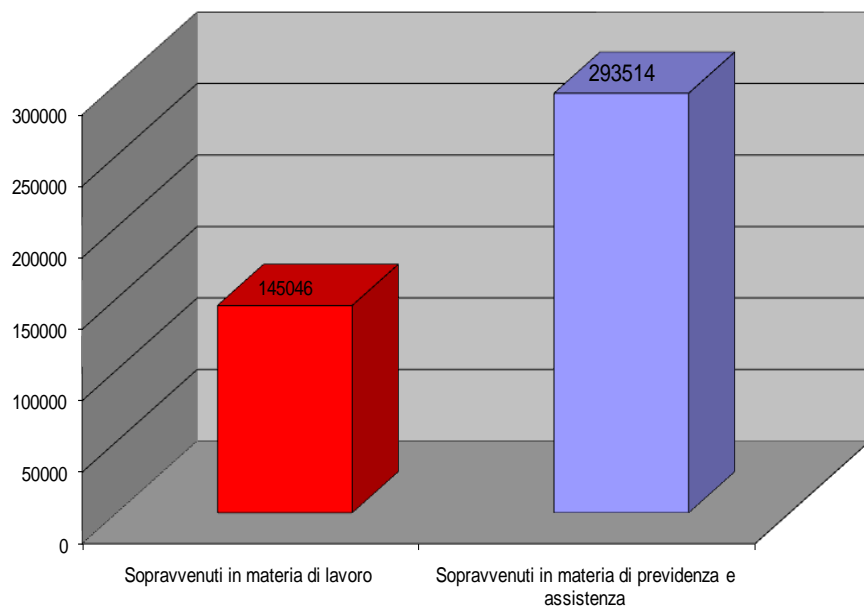
Domanda e litigiosità in materia di **lavoro**, Domanda e litigiosità in materia di **lavoro**,
previdenza e assistenza in primo grado. **previdenza e assistenza in grado di**

Totale nuove cause di lavoro e previdenza
introdotte in un anno: **438.560**

appello.

Totale nuovi procedimenti in appello:
62.506

Tasso di sentenze appellate: 15,8%



(Anno 2007 – Fonte: Istat)

I dati del contenzioso lavoristico in Italia

Durata dei procedimenti in materia di lavoro, previdenza e assistenza

Primo grado

Dall'iscrizione a ruolo alla prima
udienza: gg **255** +

Dalla prima udienza alla definizione:
gg **550** =

Totale gg **805** +

Per la pubblicazione della
sentenza gg **29**

Grado di appello

Dall'iscrizione a ruolo alla prima
udienza gg **511** +

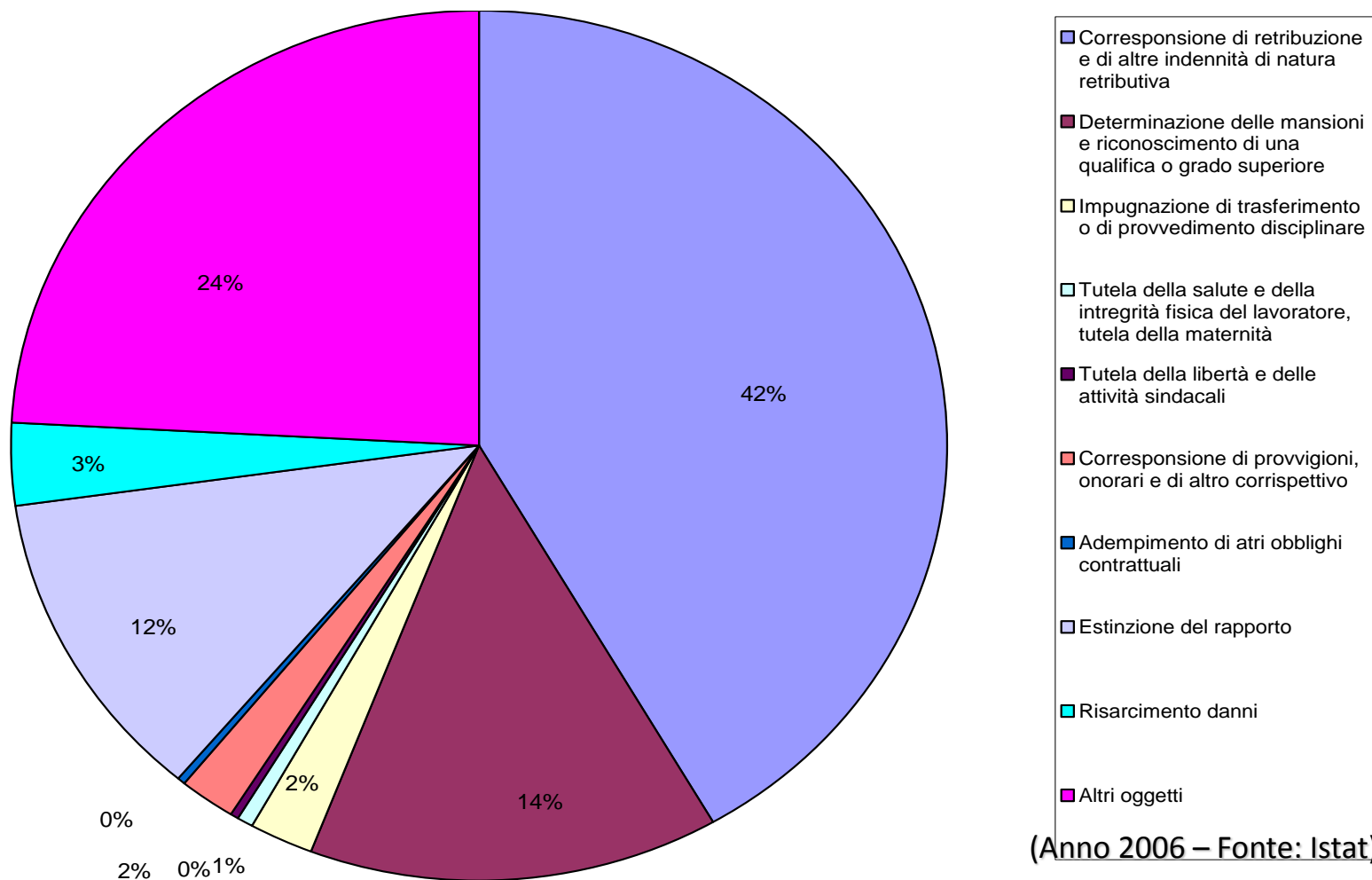
Dalla prima udienza alla
definizione gg **269** =

Totale gg **780** +

Per la pubblicazione della
sentenza gg **62**

I dati del contenzioso lavoristico in Italia

Procedimenti in materia di lavoro per oggetto della controversia – Primo grado

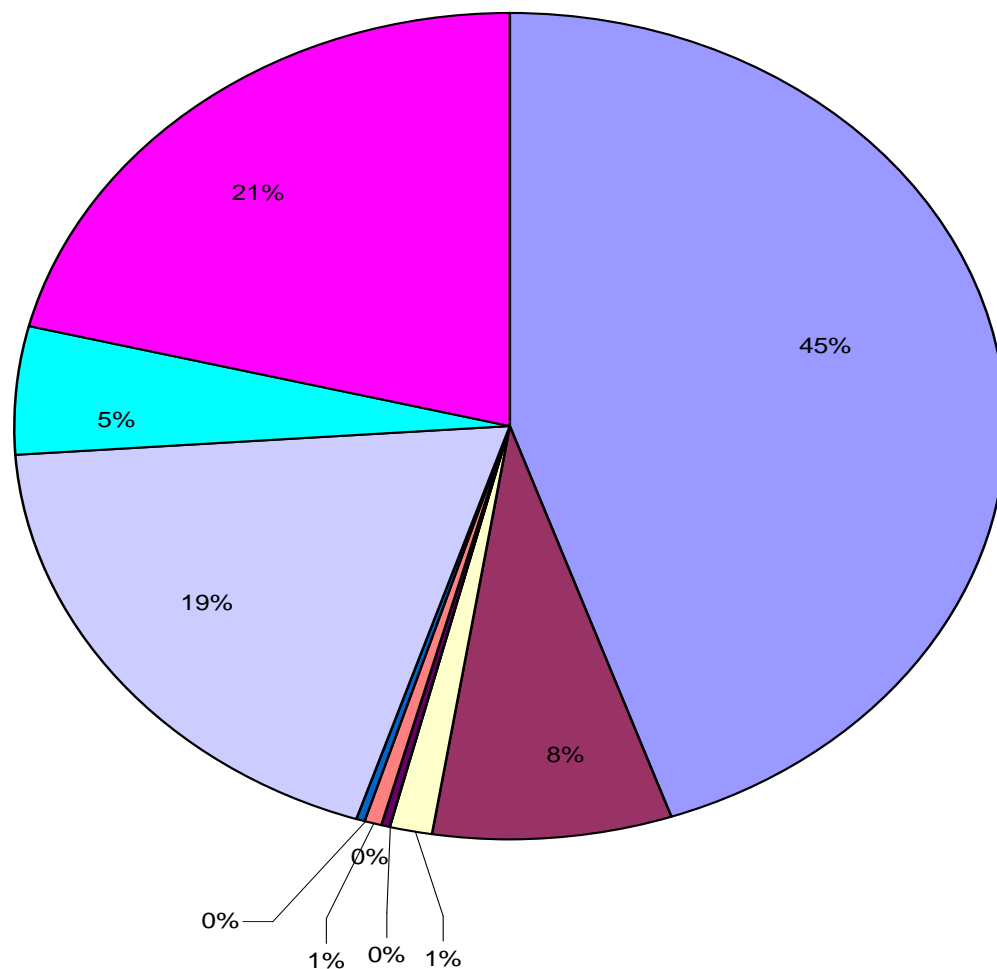


(Anno 2006 – Fonte: Istat)



I dati del contenzioso lavoristico in Italia

Procedimenti in materia di lavoro per oggetto della controversia – Appello



- Corresponsione di retribuzione e di altre indennità di natura retributiva
 - Determinazione delle mansioni e riconoscimento di una qualifica o grado superiore
 - Impugnazione di trasferimento o di provvedimento disciplinare
 - Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore, tutela della maternità
 - Tutela della libertà e delle attività sindacali
 - Corresponsione di provvigioni, onorari e di altro corrispettivo
 - Adempimento di altri obblighi contrattuali
 - Estinzione del rapporto
 - Risarcimento danni
 - Altri oggetti
- (Anno 2006 – Fonte: Istat)

Focus: il contenzioso sulla **qualificazione** del contratto di lavoro

- In attesa di un intervento del legislatore volto a sdrammatizzare il momento qualificatorio, la questione della distinzione tra rapporti di lavoro autonomo e rapporti di lavoro subordinato viene inevitabilmente rinviata alla giurisprudenza, chiamata a decidere caso per caso la disciplina applicabile a ciascun singolo rapporto di lavoro di cui sia dubbia la qualificazione
- La giurisprudenza opera – secondo la peculiarità di ciascuna fattispecie concreta – un giudizio di prevalenza o meno dei requisiti che contraddistinguono la fattispecie tipica (il tipo normativo) sotteso alla definizione legale, giungendo ad elaborare una serie di indizi e criteri sussidiari di qualificazione

Focus: il contenzioso sulla **qualificazione** del contratto di lavoro

Esempi di criteri sussidiari di qualificazione:

1. obbligo di rispettare un orario di lavoro
2. proprietà dei mezzi di produzione in capo al datore/committente
3. sottoposizione del lavoratore/collaboratore a direttive e/o a sanzioni disciplinari
4. forma della retribuzione/compenso
5. continuità della prestazione lavorativa
6. carattere personale della prestazione
7. assenza di rischio economico
8. inserimento nell'organico del datore/committente
9. ecc... *...inoltre ...*

Focus: il contenzioso sulla **qualificazione** del contratto di lavoro

Rilevanza della volontà delle parti e del **nomen iuris**:

*“Il riferimento al **nomen iuris** dato dalle parti al negozio, risulta di maggiore utilità in tutte quelle fattispecie in cui i caratteri differenziali tra due o più figure negoziali appaiono non agevolmente tracciabili, non potendosi negare che **quando la volontà negoziale si è espressa in modo libero** (in ragione della situazione in cui versano le parti al momento della dichiarazione) nonché **in forma articolata**, sì da concretizzarsi in un **documento, ricco di clausole aventi ad oggetto le modalità dei rispettivi diritti ed obblighi**, il giudice deve accertare in maniera rigorosa se tutto quanto dichiarato nel documento si sia tradotto nella realtà fattuale attraverso un coerente comportamento delle parti stesse. La valutazione del documento negoziale, tanto più rilevante quanto più labili appaiono i confini tra le figure contrattuali astrattamente configurabili, non può, dunque, non assumere una **incidenza decisoria**” (ex multis Cass. 18.04.07 n. 9264)*

Focus: il contenzioso sulla **qualificazione** del contratto di lavoro

L'**esito delle controversie** in materia di **qualificazione** dei contratti dipende quindi, principalmente, da:

- chiarezza ed articolazione dei diritti e degli obblighi delle parti espressi nel documento contrattuale (ad es.: definizione del progetto nei contratti di collaborazione; precisa indicazione delle ragioni di apposizione del termine, o di ricorso alla somministrazione di lavoro; definizione dell'oggetto dell'appalto e degli obblighi fra committente ed appaltatore, ecc.)
- possibilità di provare in giudizio (secondo i criteri di ripartizione dell'onere della prova ex art 2697 c.c.) gli elementi a sostegno della propria tesi (ad es.: prova della sussistenza degli indici presuntivi in materia di qualificazione del rapporto; prova della concreta sussistenza di un progetto; prova della sussistenza della ragione tecnica, produttiva, organizzativa, sostitutiva per l'apposizione del termine o il ricorso alla somministrazione)

Riferimenti normativi **in materia di certificazione:**

- **decreto legislativo
10 settembre 2003, n. 276:
artt. 75 e seguenti, come modificati da:**
 - **decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251**
 - **legge 23 dicembre 2005, n. 266**
 - **legge 4 novembre 2010, n. 183 (artt. 30 e 31)**

Decreti e circolari:

- Decreto ministeriale 14 giugno 2004, che ha istituito l'Albo delle commissioni di certificazione universitarie e definito le modalità di iscrizione da parte degli atenei.
- Decreto ministeriale del 21 luglio 2004, che ha stabilito la composizione e le modalità di funzionamento delle commissioni di certificazione presso le Direzioni Provinciali del Lavoro e le Province.
- Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 48, del 15 dicembre 2004, che ha fornito i chiarimenti operativi inerenti la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni di Certificazione costituite presso le Direzioni Provinciali del Lavoro.
- Circolare INPS n. 71 del 1 giugno 2005 avente ad oggetto la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni di certificazione ai sensi degli articoli 75-84 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
- Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 novembre 2010, che ha fornito le prime istruzioni operative inerenti le conciliazioni presso le Direzioni Provinciali del Lavoro nella fase transitoria (art. 31, legge n. 183 del 2010).

Fonti regolanti l'attività della Commissione di Certificazione del Centro Studi Marco Biagi - Università di Modena e Reggio Emilia

- **DECRETO DIRETTORIALE DEL 22 FEBBRAIO 2005**, con cui la Commissione è stata iscritta all'Albo delle Commissioni di certificazione istituite presso le Università.
- **REGOLAMENTO INTERNO DELLA COMMISSIONE** (consultabile al sito www.csmb.unimore.it), adottato in data **30 maggio 2005**, successivamente modificato in data 13 settembre 2005, 18 luglio 2007, 19 dicembre 2007, 5 ottobre 2009 e **29 novembre 2010**.
- La Commissione opera tramite **CONVENZIONI** (ex art. 66, DPR n. 382/1980) stipulate dal Centro Studi Marco Biagi del Dipartimento di Economia Aziendale, aventi ad oggetto una attività di **ASSISTENZA E CONSULENZA** preliminare alla certificazione vera e propria dei contratti e una attività di **CERTIFICAZIONE**/validazione formale degli schemi contrattuali (a seguito della legge n. 183/2010 anche aventi ad oggetto attività di **CERTIFICAZIONE DELLE RINUNZIE E TRANSAZIONI** ed **ARBITRATO**).

Ratio della certificazione:

Art. 75 d.lgs. 276/2003:

“Al fine di ridurre il contenzioso in materia di [qualificazione dei contratti di] lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo”
[versione aggiornata alla legge n. 183/2010]

*Interpello 22 dicembre 2009, n. 81
(Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia)*

**Quesito: possibilità di ricorrere alla certificazione del
rapporto di somministrazione di lavoro
(leggasi: del contratto commerciale di
somministrazione)
ai sensi degli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003**

**Risposta: “(...) la somministrazione di lavoro si realizza, di fatto, attraverso un evidente
“collegamento negoziale” tra i due contratti (contratto di lavoro e contratto commerciale
fra agenzia e utilizzatore) singolarmente considerati.**

**Conseguentemente, trattandosi di una unica fattispecie relativa a un contratto di lavoro a
formazione progressiva e struttura complessa (...), sembra potersi argomentare che **anche
per la somministrazione di lavoro, complessivamente intesa, si versi in una delle ipotesi
che rientrano nell’ambito di applicazione dell’istituto secondo quanto previsto dall’art. 75
del D.Lgs. n. 276 del 2003** in virtù del quale “[a]l fine di ridurre il contenzioso in materia di
qualificazione dei contratti di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione del
contratto”.**

Altre ipotesi di certificazione (d. lgs. n. 276/2003)

- Art. 82: Rinunzie e transazioni
- Art. 83: Deposito del regolamento interno delle cooperative
- Art. 84: Interposizione illecita e appalto genuino

Sono **organi abilitati alla certificazione** dei contratti di lavoro le commissioni istituite presso (art. 76):

- gli enti bilaterali
- le direzioni provinciali del lavoro e le province
- le università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie, nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo
- il ministero del lavoro e delle politiche sociali - direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro
- i consigli provinciali dei consulenti del lavoro

L'**istanza** di certificazione. **Requisiti essenziali:**

- a) l'esatta individuazione delle parti richiedenti, del loro domicilio e della sede o della dipendenza dell'azienda interessata;
- b) l'indicazione della natura giuridica e del tipo del contratto per il quale si richiede la certificazione e della specifica qualificazione negoziale delle parti;
- c) l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione;
- d) l'allegazione di copia del contratto (o di sua bozza), contenente i dati anagrafici e fiscali delle parti;
- e) la dichiarazione esplicita che non vi sono altri procedimenti certificatori e ispettivi pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti ispettivi o di diniego di certificazione sulla medesima istanza, oppure, in caso di sussistenza di tali provvedimenti, l'allegazione di copia degli stessi;
- f) la sottoscrizione in originale delle parti e, nel caso che una o entrambe le parti stesse non siano persone fisiche, l'indicazione della legale qualità dei firmatari;
- g) l'allegazione di copia del documento di identità dei firmatari.

La procedura di certificazione
si svolge nel rispetto dei seguenti principi:

- a) l'inizio del procedimento deve essere **comunicato alla Direzione provinciale del lavoro** che provvede a inoltrare la comunicazione alle **autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti**. Le autorità pubbliche possono presentare **osservazioni** alle commissioni di certificazione;
- b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il **termine di trenta giorni** dal ricevimento della istanza;
- c) l'atto di certificazione deve essere **motivato** e contenere il **termine e l'autorità cui è possibile ricorrere**;
- d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli **effetti**, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

Efficacia giuridica della certificazione (Art. 79):

1. Gli **effetti** dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, **anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali** esperibili ai sensi dell'articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari.
 2. Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro, nel caso di **contratti in corso di esecuzione**, si producono **dal momento di inizio del contratto**, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede.
- In caso di **contratti non ancora sottoscritti dalle parti**, gli effetti si producono **soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite** dalla commissione adita.

Rimedi esperibili (Art. 80):

Ricorso al **Giudice del lavoro** (previo obbligatorio tentativo di conciliazione con le modalità di cui all'art. 410 c.p.c. avanti la Commissione che ha adottato l'atto di certificazione; es.: Trib. Bergamo n. 416 e n. 1718 del 2010; Trib. Lodi n. 279 del 2011; App. Brescia n. 70 del 2011) per:

- erronea qualificazione del contratto (tale accertamento ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale)
- difformità tra il programma negoziale certificato e la sua attuazione (tale accertamento ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità)
- vizi del consenso

Ricorso al **T.A.R.** (es.: TAR Lombardia n. 430/2012) per:

- violazione del procedimento
- eccesso di potere

Effetti della certificazione nei confronti degli organismi previdenziali e ispettivi

- **Circolare Inps 71/2005**: nei casi in cui, per un contratto di lavoro certificato, si accerti una discordanza fra il programma negoziale certificato e quello concretamente rilevato in sede di visita ispettiva, gli Uffici procederanno ad esperire il tentativo di conciliazione presso le Commissioni di certificazione, all'esito del quale gli stessi Uffici assumeranno i conseguenti provvedimenti, quali la ridefinizione o l'annullamento dell'addebito, ovvero la trasmissione degli atti all'Avvocatura di Sede per attivare il giudizio dinanzi al Giudice del Lavoro.
- **Direttiva "Sacconi" 18.09.08**: con riferimento ai contratti di lavoro "flessibili" si dovrà concentrare l'accertamento ispettivo esclusivamente su quelli che non siano già stati sottoposti al vaglio di una commissione di certificazione, in quanto positivamente certificati o ancora in fase di valutazione, salvo che non si evinca con evidenza immediata e non controvertibile la palese incongruenza tra il contratto certificato e le modalità concrete di esecuzione del rapporto di lavoro.

La Direttiva Ministero del Lavoro del 18.09.2008

Le sedi di certificazione sono riconosciute artefici
di un **controllo istituzionale alternativo** agli organi ispettivi.

- **Co.co.co. (anche a progetto) e associazioni in partecipazione con apporto di lavoro**

Si dovrà concentrare l'accertamento ispettivo esclusivamente sui contratti che non siano già stati sottoposti al vaglio di una delle commissioni di certificazione, in quanto positivamente certificati o ancora in fase di valutazione, salvo che:

1. non si evinca con evidenza immediata e non controvertibile la palese incongruenza tra il contratto certificato e le modalità concrete di esecuzione del rapporto di lavoro;
2. non sia stata fatta richiesta di intervento del lavoratore interessato e sempreché sia fallito il preventivo tentativo di conciliazione monocratica ex art. 11 D.Lgs. 124/2004 (e in ogni caso permarrebbero gli effetti della certificazione).

Inoltre, senza tenere conto della elencazione di attività e delle preclusioni di cui alla Circolare n. 4/2008, da ritenersi complessivamente non coerenti con l'impianto e le finalità della "legge Biagi".

La Direttiva Ministero del Lavoro del 18.09.2008

- **Rapporti di lavoro flessibile (a tempo determinato e parziale, intermittente, occasionale):**
si dovrà concentrare l'attenzione degli ispettori soltanto sui contratti non certificati.
 - **Appalto e subappalto:**
oggetto di specifico e attento esame da parte degli ispettori, ma concentrandosi sui contratti che non sono stati oggetto di certificazione.

**In concreto, la certificazione attesta che
il contratto fra le parti è frutto di:**

- una **scelta consapevole sulla tipologia contrattuale** più congrua e giuridicamente appropriata, a seguito di una previa consulenza effettiva da parte di un organo competente
- un **effettivo consenso delle parti**, confermato volontariamente avanti la Commissione di certificazione

**Ove la certificazione avvenga
durante lo svolgimento del rapporto di lavoro:**

- essa conferma che anche le **concrete modalità di svolgimento della prestazione** – così come dichiarate dalle parti in sede di audizione – sono coerenti con la tipologia contrattuale prescelta

Principali novità contenute nella legge 4 novembre 2010, n. 183:

1. 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, 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

Principali novità contenute nella legge 4 novembre 2010, n. 183:

**2. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento,
il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei
contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi
ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle
commissioni di certificazione**

di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive
modificazioni.

**Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della
legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene ugualmente conto di
elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le
condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro
locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche
prima del licenziamento.**

Principali novità contenute nella legge 4 novembre 2010, n. 183:

3. In relazione alle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie di cui all'articolo 808 del codice di procedura civile che rinviano alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-*quater* del codice di procedura civile, solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata in base alle disposizioni di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni. Le commissioni di certificazione accertano, all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro.** La clausola compromissoria NON PUÒ ESSERE PATTUITA E SOTTOSCRITTA PRIMA DELLA CONCLUSIONE DEL PERIODO DI PROVA, OVE PREVISTO, OVVERO SE NON SIANO TRASCORSI ALMENO TRENTA GIORNI DALLA DATA DI STIPULAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO, in tutti gli altri casi. La clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. **Davanti alle commissioni di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato.**

Principali novità contenute nella legge 4 novembre 2010, n. 183:

4. eliminazione del **tentativo obbligatorio di conciliazione** nelle controversie di lavoro, che permane solo in caso di certificazione del contratto

Principali novità contenute nella legge 4 novembre 2010, n. 183:

5. tutte le commissioni potranno certificare i **regolamenti di cooperativa** e le **rinunce e transazioni** (senza le limitazioni della previgente disciplina)

Principali novità contenute nella legge 4 novembre 2010, n. 183:

6. Gli organi di certificazione

di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni,

possono istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'articolo 808-*ter* del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'articolo 409 del medesimo codice e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le commissioni di cui al citato articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni, possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di camere arbitrali unitarie. Si applica, in quanto compatibile, l'articolo 412, commi terzo e quarto, del codice di procedura civile.

Ratio della certificazione: ridurre il contenzioso in materia di lavoro

...attraverso la PREVENZIONE...

1. in una FASE PRELIMINARE ALLA CERTIFICAZIONE

Le parti vengono “accompagnate” nella predisposizione e nella stipula di un contratto che sia il più possibile conforme al dato normativo, attraverso:

- attività di ANALISI INFORMALE
- attività di ASSISTENZA E CONSULENZA

(es.: pubblicazione di modelli contrattuali sul sito www.csmb.unimore.it)

(D. lgs. n. 276/2003, art. 81: *Le sedi di certificazione svolgono anche funzioni di **consulenza e assistenza effettiva** alle parti contrattuali, sia in relazione alla **stipulazione del contratto di lavoro** e del **relativo programma negoziale** sia in relazione alle **modifiche del programma negoziale** medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro)*)

Ratio della certificazione: ridurre il contenzioso in materia di lavoro

...attraverso la **PREVENZIONE**...

2. nell'ambito della PROCEDURA DI CERTIFICAZIONE

- Ruolo della **ANALISI DOCUMENTALE**

- Ruolo delle **AUDIZIONI**

(C. Stato 9.2.09, n. 736; C. Stato 7.12.09)

- Ove il contratto sia già stato stipulato e sia in corso di esecuzione
 - Ove il contratto sia ancora in bozza o comunque non sia in corso di esecuzione
 - CRITICITA':
 - Limitati poteri di indagine della Commissione
 - Difformità tra le dichiarazioni delle due parti istanti

(continua)

(continua)

• Ruolo della **MOTIVAZIONE**, **all'interno del provvedimento di certificazione o di rigetto**, dalla quale emergono:

- le argomentazioni della Commissione a sostegno della delibera. Si riducono le possibilità che sorgano dubbi sulla questione sottoposta ad esame, e quindi l'esigenza di adire il giudice.
- gli elementi di prova a sostegno della delibera, acquisiti dalla Commissione durante l'iter istruttorio. In caso di contenzioso il provvedimento – corredato di tali elementi di prova – agevola l'istruttoria processuale:
 - il giudice potrà valutare il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione ai sensi degli artt. 9, 92 e 96 c.p.c. (ex art. 80, co. 3, D.Lgs. n. 276/2003)
 - il giudice, nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione, 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 (ex art. 30, co. 2, L. n. 183/2010)

(approfondimento)

Scarsa giurisprudenza sul punto:

- **Trib. Bergamo, 20.05.2010, n. 416** (si parla di erronea qualificazione del contratto... ma, agli atti della Commissione, contratto e verbali di audizione sono coerenti alla tipologia certificata: non considerati in giudizio, non sentiti testi, contrariamente al consolidato insegnamento della Cassazione secondo cui ogni attività umana suscettibile di valutazione economica può essere resa tanto in regime di autonomia che di subordinazione)
- **Trib. Bergamo, 12.10.2010, n. 1718** (si dice che le considerazioni del giudice non sono “inficiate da quanto dichiarato dal lavoratore in sede di audizione”... non si indaga realmente su quanto avvenuto in corso di certificazione)
 - incentrate su una **concezione del lavoratore come “contraente debole”** e dunque “oggetto” e non soggetto consapevole del contratto di lavoro che lo lega volontariamente ad un datore di lavoro
 - non hanno tenuto conto dell’inequivocabile disposto di cui all’articolo 1362 c.c. in materia di **interpretazione del contatto e ricostruzione della comune intenzione delle parti** (anche posteriore alla conclusione del contratto) né del **modello organizzativo** adottato

(approfondimento)

Scarsa **giurisprudenza** sul punto:

• **Tar Lombardia n. 430/2012**

- ricorso **coop** contro DPL
- per l'**annullamento** di **provvedimenti di reiezione** di istanze di certificazione di **contratti a progetto** inerenti **attività di merchandising**, stipulati con **soci di coop** (**motivazione**: contraddizioni tra modalità svolgimento rapporto e descritte nel contratto, con particolare riferimento alle modalità di determinazione del corrispettivo)
- i ricorrenti hanno cercato di dimostrare la **qualificazione** dei contratti come contratti di collaborazione a progetto, ma tale pretesa **esula dalla giurisdizione del giudice amministrativo**
- **motivi** ricorso: hanno comunque ad oggetto **aspetti procedurali**, cui si associano censure di **eccesso di potere**, per cui deve ritenersi **sussistente la giurisdizione del giudice amministrativo**
- poco funzionale il riparto della giurisdizione istituito con l'art. 80 del D.Lgs. n. 276/2003
- **nel merito il ricorso è fondato per violazione dell'art. 10 bis L. n. 241/90**, non avendo la DPL provveduto a comunicare, prima dell'adozione del provvedimento finale, i motivi che ostavano all'accoglimento della domanda: la DPL avrebbe dovuto provvedere a costituire un contraddittorio predecisorio, ove avesse voluto fondare il provvedimento – come in effetti ha fatto – unicamente sulle risultanze delle separate audizioni

*(continua approfondimento su **Tar Lombardia n. 430/2012**)*

- **violazione art. 78, comma 2, lett. b) del D.Lgs. n. 276/2003, secondo cui il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di 30 giorni dal ricevimento dell'istanza: motivo infondato**, la circolare ministeriale 15.12.2004, n. 48 prevede espressamente la dilazionabilità del detto termine, con ciò escludendone implicitamente la natura perentoria
- **mancata indicazione nel verbale di audizione dei collaboratori della presenza del legale rappresentante della coop, nonché sua mancata sottoscrizione, che violerebbe l'art. 5 comma 1 del D.M. 21.7.2004**, dettato proprio in materia di "audizione delle parti", secondo cui «l'eventuale assenza anche solo di una delle parti rende improcedibile l'istanza e rende necessaria la presentazione di una nuova domanda»: motivo infondato, in separata seduta si è proceduto all'audizione del rappresentante legale della coop, il quale ha ampiamente illustrato le proprie argomentazioni, sottoscrivendo dettagliato verbale
- **contraddittorietà dei provvedimenti impugnati, nonché disparità di trattamento tra posizioni identiche (in precedenza certificate): motivo infondato**, le certificazioni ottenute in passato non determinano alcun diritto quesito a che nel futuro la DPL si pronunci allo stesso modo, puntualmente motivando le proprie determinazioni. Né l'eventuale illegittimità in cui essa sia incorsa in precedenza la può vincolare a reiterarla in successive occasioni. Non si configura, poi, alcun diritto di invocare la tutela del legittimo affidamento: una semplice prassi, per quanto costante, non equivale a informazioni precise, incondizionate e concordanti. Inoltre il vizio di eccesso di potere per disparità di trattamento non è configurabile nel caso in cui il provvedimento impugnato non costituisca espressione di discrezionalità amministrativa, ma applicazione di una disciplina normativa di natura vincolata, in cui la DPL, come nel caso di specie, abbia solo l'obbligo di accertare i fatti
- **discostamento, senza adeguata motivazione sul punto, da quanto previsto nelle "Linee Guida", contenute nella circolare n. 48/2004**, la quale avrebbe dettato i parametri da osservarsi obbligatoriamente nell'attività di certificazione, tra i quali non rientrerebbero le "modalità di determinazione del corrispettivo", invece valorizzate nell'ambito della fattispecie de quo: motivo infondato, l'applicazione della circolare presuppone l'applicazione della legge, che invece in materia considera il corrispettivo
- **violazione art. 81 D.Lgs. n. 276/2003, non avendo la Commissione provveduto ad espletare l'attività istituzionale di consulenza ed assistenza, atteso "il dovere di rappresentare obiettivamente alle parti la realtà delle cose": motivo generico e infondato**, l'art. 81 si riferisce ad una fattispecie diversa da quella per cui è causa. Le sedi di certificazione svolgono invero "anche" funzioni di consulenza ed assistenza effettiva alle parti contrattuali, ma in relazione alla stipula del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale, oltre che per le modifiche del programma negoziale concordate in sede di attuazione

Ratio della certificazione: ridurre il contenzioso in materia di lavoro

...attraverso la **TUTELA**...

...anche della parte contrattuale più “debole”,
in quanto, se anche il contratto non viene certificato,
si instaura comunque un “circolo virtuoso”.

Pertanto la CERTIFICAZIONE, oltre a perseguire la finalità di riduzione contenzioso, contribuisce anche:

- per il COLLABORATORE/LAVORATORE/ASSOCIATO IN PARTECIPAZIONE:
 - a garantire la corretta applicazione delle norme
 - a garantire la “regolarità” del lavoro
- per il COMMITTENTE/DATORE DI LAVORO/ASSOCIANTE IN PARTECIPAZIONE:
 - a creare una sorta di “barriera” alle ispezioni
 - a formare un tassello della CSR (tramite positivo ritorno di immagine)

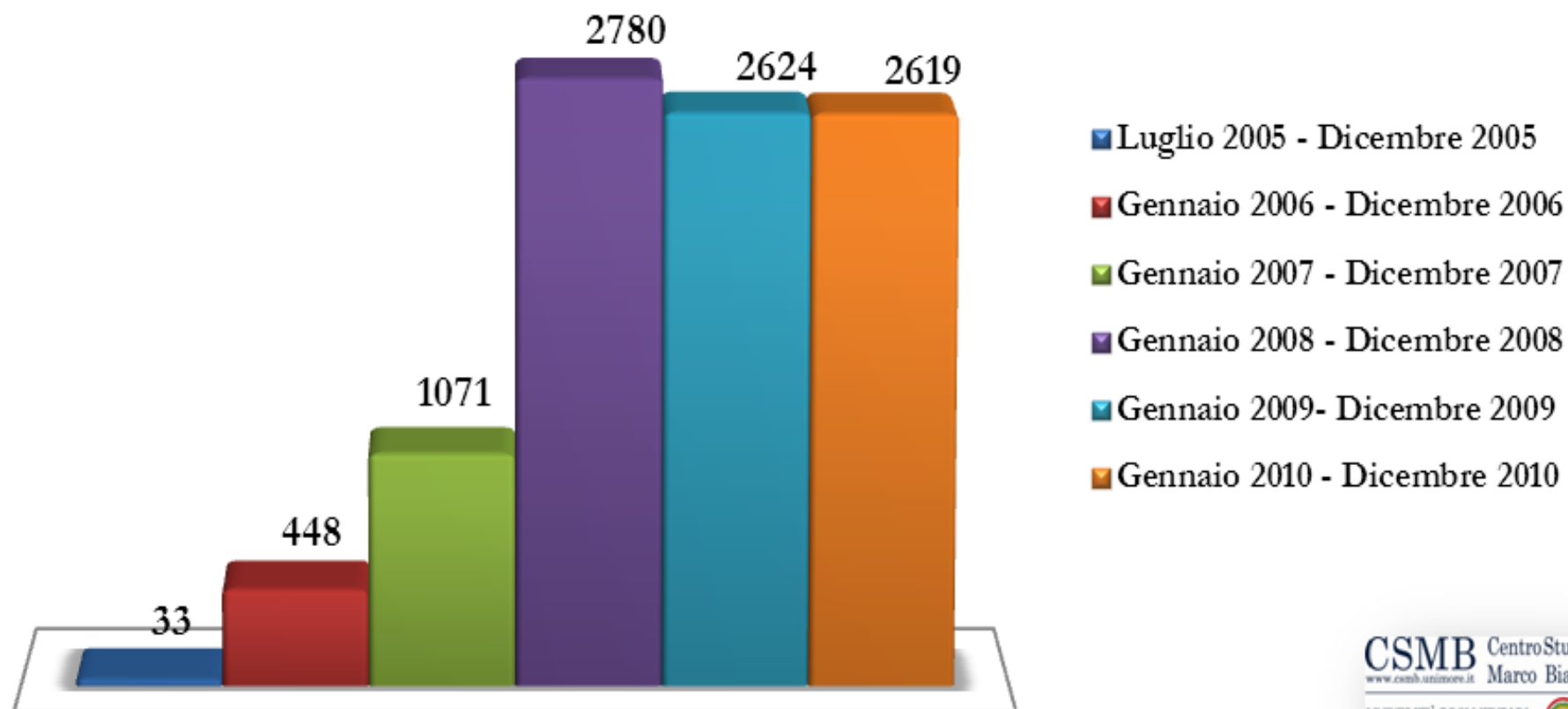
I DATI DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE DEL CENTRO STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI «MARCO BIAGI»

(da febbraio 2005 a marzo 2012):

- totale **CONVENZIONI** stipulate: **170**
(con singole aziende e con realtà associative imprenditoriali,
solo per attività di **certificazione**)
 - totale **RICHIESTE DI ASSISTENZA E CONSULENZA**
ricevute: **100**
 - totale **ISTANZE DI CERTIFICAZIONE** ricevute: **11.910**
 - totale **ISTANZE DI TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE** ricevute: **37**
(di cui una è cumulativa di 13 posizioni, quindi il totale dei soggetti istanti è **49**)
 - totale **ISTANZE DI CERTIFICAZIONE DI RINUNZIE/TRANSAZIONI** ricevute: **30**

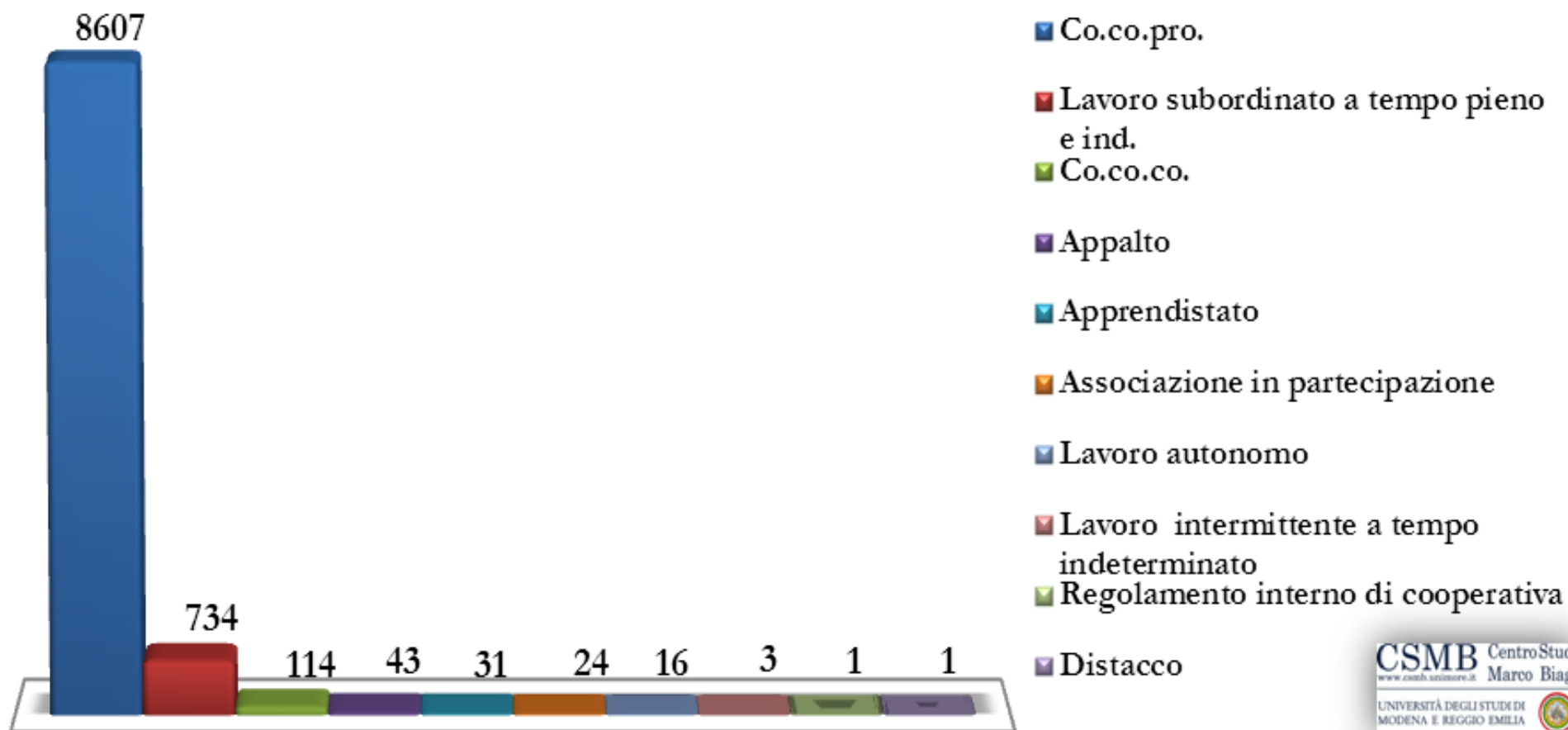


Istanze ricevute da luglio 2005 a dicembre 2010 (Totale: 9575) suddivise per anno

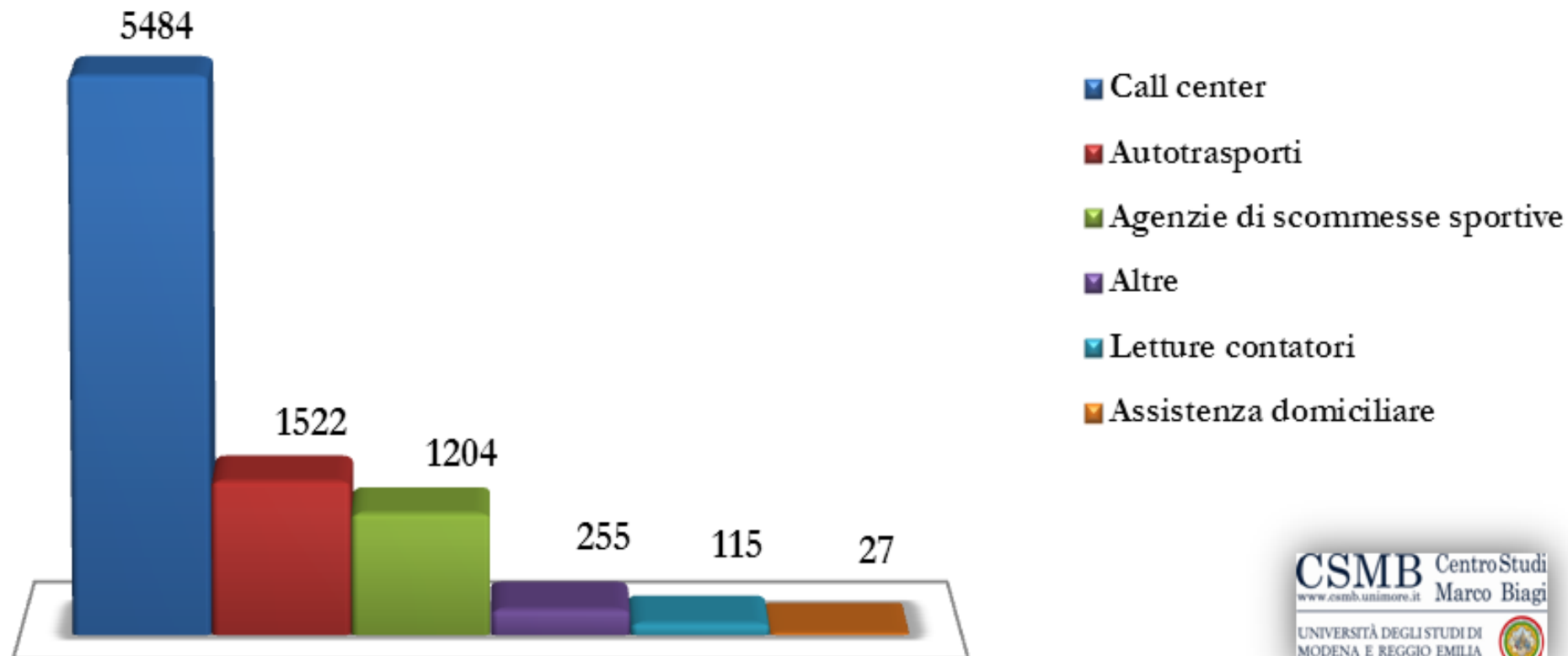




Istanze ricevute da luglio 2005 a dicembre 2010 (Totale: 9575) suddivise per tipologia contrattuale



Istanze ricevute afferenti i Co.co.pro.
(Totale: 8627) suddivise per settore di attività della committente

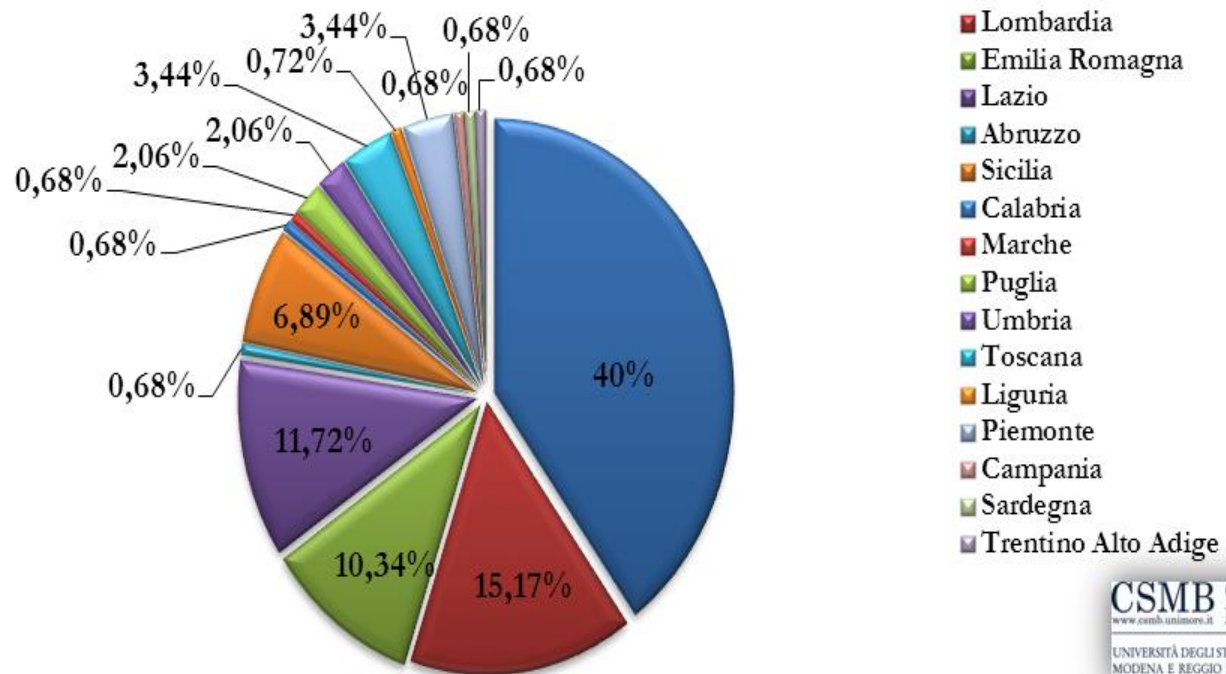




Aziende istanti per Regione
(Totale: 145)



Aziende istanti per Regione
(Totale: 145) espresse in %



Bilancio dell'esperienza: la finalità perseguita dal legislatore è stata raggiunta?

Se si considerano semplicemente i **dati “quantitativi”**... si è ancora lontani dall'obiettivo di diminuire la mole di contenzioso che grava sui giudici del lavoro

Se però si presta attenzione ai **dati “qualitativi”**... sono ben visibili i primi segnali di cambiamento:

- Volontà di miglioramento
- Certificazione non più vista come un “costo”, ma come un investimento, o meglio ancora come una forma di “assicurazione”

Flavia Pasquini
Vice Presidente Commissione di certificazione
Centro Studi Marco Biagi – Università di Modena e Reggio Emilia

flavia.pasquini@unimore.it