

2° Convegno Nazionale

Work Safely in Confined Spaces: Working Together to Reach the Target



La certificazione dei contratti
alla luce dell'esperienza del Centro Studi Marco Biagi
con particolare riferimento
all'appalto e al subappalto

Flavia Pasquini

CSMB Centro Studi
Marco Biagi
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA 

ADAPT
www.adapt.it



- Le **FONTI** regolanti l'attività delle commissioni di certificazione:
la Legge Biagi e il Collegato Lavoro
 - La **RATIO** della certificazione:
ridurre il contenzioso in materia di lavoro
(ma anche:
distinguere tra interposizione illecita
e appalto genuino;
rispettare il DPR 177/2011)
 - La **PROCEDURA** di certificazione
- I **DATI** della Commissione di certificazione del Centro Studi Marco Biagi - Università di Modena e Reggio Emilia



Riferimenti normativi in materia di certificazione:

- **D.Lgs. 276/2003:**
artt. 75 e seguenti, come modificati da:
 - **D.Lgs. n. 251/2004**
 - **Legge n. 266/2005**
 - **Legge n. 183/2010 (artt. 30 e 31)**
 - **(D.Lgs. 81/2008, come modificato da D.Lgs. 106/2009, art. 27)**



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).



www.spazioconfinato.it

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, 29 novembre 2010 e **7 novembre 2011**.
- 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]



Ratio della certificazione: ridurre il contenzioso in materia di lavoro

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 e di una newsletter dedicata 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

2. nell'ambito della PROCEDURA DI CERTIFICAZIONE

- Ruolo della **ANALISI DOCUMENTALE** (ad es. particolarmente ampia per APPALTI: esame DURC impresa esecutrice; applicazione integrale CCNL impresa esecutrice; ecc.)
 - Ruolo delle **AUDIZIONI** e delle **VISITE AZIENDALI** (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)



• 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)



L'esito delle controversie in materia di lavoro dipende 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)



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) previo tentativo obbligatorio di conciliazione:

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) 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.** 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 o 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 .



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/attività** – così come dichiarate dalle parti in sede di audizione – sono coerenti con la tipologia contrattuale prescelta



I DATI

della Commissione di certificazione del Centro Studi Marco Biagi (Università di Modena e Reggio Emilia)

- totale **CONVENZIONI** stipulate: **180**
(con singole aziende e con realtà associative imprenditoriali,
solo per attività di **certificazione**)
- totale **ISTANZE DI CERTIFICAZIONE** ricevute
(da febbraio 2005 a settembre 2012): **12363**,
di cui 50 appalti (alla fine del 2009: **29** presso le DPL, **7** presso i CdL)
- totale **ISTANZE DI TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE** ricevute:
43
(di cui una è cumulativa di 13 posizioni, quindi il totale dei soggetti istanti è
56)
- totale **ISTANZE DI CERTIFICAZIONE DI RINUNZIE/TRANSAZIONI** ricevute:

34



Grazie per l'attenzione.

Flavia Pasquini

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

flavia.pasquini@unimore.it – www.csmb.unimore.it