

IL RUOLO POTENZIATO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE

di Silvia Ardua D'Alesio*

Dalla lettura degli articoli 31 e seguenti della legge 4 novembre 2010 n. 183 emerge abbastanza chiaro che il Legislatore della riforma abbia voluto ridisegnare gli istituti della conciliazione, dell'arbitrato e della certificazione dei contratti, ispirandosi ad una logica partecipativa in cui sia il lavoratore che l'Azienda scommettono insieme sul reciproco futuro.

La dimostrazione di ciò è la proliferazione ivi prevista di sedi risolutive delle controversie di lavoro in alternativa al giudice, i cui poteri e confini interpretativi vengono drasticamente limitati, come se, in materia di lavoro contasse di più il potere dispositivo dei privati che l'accertamento della giustizia da parte dell'organo togato.

Forse è meglio parlare di un sistema giuslavoristico più certo e sicuro, che consente di evitare, il più possibile, il ricorso all'autorità giudiziaria, ove solo si pensi all'intervenuto potenziamento e rafforzamento normativo dell'attività della Commissione di Certificazione, rispetto alla regolamentazione iniziale prevista dal Titolo VIII del D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e successive modificazioni (articoli 75 e seguenti). Una Commissione che sembra ora essere un "*factotum*", potendo svolgere al tempo stesso attività certificatoria classica, attività di consulenza, esperimento del tentativo obbligatorio (solo in questo caso) di conciliazione in merito ai contratti certificati (art. 31, comma 13, Collegato lavoro), certificazione di clausole compromissorie (art. 31, comma 10)

contenute in un contratto di lavoro "*accertando l'effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro*", addirittura istituire camere arbitrali per la definizione ex art 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie di lavoro di cui all'art. 409 codice di procedura civile e concludere convenzioni per costituire camere arbitrali unitarie (art. 31, comma 12).

Fuori dalla certificazione dei contratti e, ora, dalle clausole compromissorie, restano le pubbliche amministrazioni, il cui contenzioso non ha più, anche a seguito degli interventi della legge n. 150 del 2009, strumenti concreti e fattibili alternativi al giudizio, se non la possibilità dell'arbitrato irrituale ai sensi dell'art. 412 codice di procedura civile davanti alla Commissione di Conciliazione. Tale Arbitrato sembra, infatti, l'unico praticabile dalle pubbliche amministrazioni per l'ormai consolidata frequentazione da parte delle stesse della sede ministeriale in occasione del precedente tentativo obbligatorio di conciliazione.

Vien da se pensare che, forse, sarebbe bastata la Commissione di Certificazione a gestire l'intero panorama delle risoluzioni stragiudiziali delle controversie di lavoro, se non ci fossero già le Commissioni di Conciliazione istituite presso la medesima Sede, alle quali bisogna riconoscere quanto meno una maggiore "anzianità di servizio" nel campo.

Una disciplina minima di raccordo fra le attività dei due Organi sarebbe stata auspicabile, al fine di non creare duplicazioni di compiti e funzioni, che potrebbero disorientare l'utenza, al cui

* Coordinatrice Capo dell'Unità Operativa "Relazioni Sindacali e Conflitti di lavoro" della D.P.L. di Bari, nonché membro di diritto della Commissione di certificazione dei contratti presso la D.P.L. di Bari.

soddisfacimento, in termini di efficacia, efficienza ed economicità, il servizio pubblico deve sempre tendere.

Dunque, tentiamo di mettere in evidenza, quelli che sono, in generale, i punti a favore del ruolo della Commissione di Certificazione dei contratti alla luce delle recenti novità normative, ma anche alcune criticità.

Indubbiamente la certificazione del contratto si conferma uno strumento eccezionale e innovativo, “prodotto di fede pubblica”, atto certo e sicuro, opponibile ai terzi, sempre nell’ottica, apprezzabile, perseguita dal legislatore, di deflazionare il contenzioso giudiziario in materia, ove solo si pensi che la stragrande maggioranza delle vertenze giudiziarie di lavoro ruotano intorno alla qualificazione del rapporto nel senso della subordinazione.

L’art. 75 del G.lgs. 276/2003 ha, poi, ricevuto un ampliamento della sua sfera di attività, ai sensi del successivo D.lgs. n. 251 del 2004, il quale ha reso certificabili tutti i contratti di lavoro, nel settore privato.

La novità del *Collegato lavoro* è rappresentata dal fatto che la certificazione entra nella genetica stessa del rapporto di lavoro, allorché alla Commissione viene data la possibilità di svolgere attività conciliatoria, ai sensi dell’art. 31 comma 13 della L.183/2010, il quale attribuisce alle parti la possibilità di esperire, in modo facoltativo, anche davanti ad essa, il tentativo di conciliazione previsto dall’art. 410 c.p.c.. Tuttavia, nulla vien scritto dal nuovo legislatore in merito alla procedura da seguire per la fase conciliatoria davanti alla Commissione di Certificazione, forse dando per scontato, ma è un parere del tutto personale, che si debba seguire quanto dettagliatamente previsto per il tentativo di conciliazione avanti la Commissione di Conciliazione (art. 31, comma 1).

A parere della scrivente prevedere due organi, costituiti presso il medesimo Ufficio, che svolgono esattamente la stessa funzione significa nessuna possibilità di “decollo” per il nuovo istituto, anche e soprattutto per carenze strutturali nell’organico di funzionari amministrativi

che, come nel caso della scrivente, svolgono spesso la doppia attività, conciliativa, da una parte, in qualità di Presidenti delle Commissioni Provinciali di Conciliazione e certificatoria, dall’altra, quali membri di diritto delle Commissioni di certificazione presso le Direzioni provinciali del lavoro.

La conciliazione obbligatoria (art. 31, comma 2), quale competenza funzionale della Commissione di Certificazione, in caso di impugnazione di provvedimenti di certificazione è, invece, un aspetto importante della riforma, ispirato dall’obiettivo di dirimere in via stragiudiziale le liti relative all’esatta esecuzione del rapporto di lavoro certificato, seguendo la procedura di cui all’art. 410 e seguenti del c.p.c.. Sicuramente una previsione in più, atta a confermare e rafforzare la certezza dell’atto certificatorio, mettendolo al riparo dall’intervento giudiziario, al quale le Parti potranno ricorrere solo in caso di mancato accordo in sede conciliativa obbligatoria.

Uno dei meriti del *Collegato lavoro*, il quale inserisce nel dettato legislativo il principio generale dell’ordinamento privatistico della autoregolamentazione degli interessi, è quello di lasciare alla libera determinazione delle parti di un rapporto di lavoro la possibilità di “sostanzializzare” il rapporto stesso.

E’ il modello della cosiddetta “*volontà assistita*” di cui parlava Antonio Vallebona, nell’ormai lontano anno 1992, insieme a Marco Biagi e Michele Tiraboschi, riconfermato e potenziato proprio dal legislatore del *Collegato lavoro*.

Val la pena di riportare uno stralcio interessante della riflessione: “*Il modello della volontà assistita potrebbe essere utilizzato, non solo per la fissazione della disciplina del rapporto, ma anche per la preliminare scelta del tipo negoziale con particolare riferimento all’alternativa lavoro autonomo - lavoro subordinato, ora regolata dalla norma inderogabile dell’art. 2094 c.c. fonte di gravi ed inevitabili incertezze applicative. In questa ipotesi il soggetto terzo dovrebbe fornire ex ante*

*una valutazione inoppugnabile circa la rispondenza dell'accordo proposto al tipo legale prescelto, eventualmente avvalendosi di schemi di riferimento predisposti all'uopo in sede collettiva con il corredo di garanzie essenziali (...) residuerebbe solo l'eventualità di controversie fondate sull'affermazione di uno scostamento di fatto nella fase esecutiva dal regolamento concordato"*¹.

L'intento deflattivo dell'istituto della certificazione era evidente già da allora, forse quello che il nuovo legislatore sembra aver dimenticato, strada facendo, è "il corredo delle garanzie essenziali" che non potrebbero e non dovrebbero mai mancare.

In tale ordine di riflessioni, la possibilità data alle parti di rinunciare alla tutela giudiziaria attraverso la certificazione della relativa clausola compromissoria appare un intervento azzardato e ai limiti della costituzionalità.

Arduo compito per la Commissione di Certificazione *certare* la volontà delle Parti, effettiva e convinta, soprattutto del lavoratore, di abdicare alla tutela giudiziaria, quando già in fase di audizione per le ordinarie certificazioni dei contratti la stessa ha dovuto, spesso e volentieri, prendere atto della completa ignoranza, nel senso proprio di "non conoscenza", del lavoratore nei riguardi della tipologia contrattuale che andava a sottoscrivere. Attraverso la consulenza e l'informazione, ad ampio raggio, grazie alla stessa composizione dell'Organo, resa alle Parti in sede di audizione delle Stesse, la Commissione di certificazione ha contribuito e contribuisce, nei fatti, a rendere chiari i punti oscuri della vicenda contrattuale. Importante è, infatti, tale attività di consulenza e assistenza alle Parti prevista dall'art. 81 del decreto citato, per la quale la Commissione di certificazione, attraverso il suggerimento di modifiche e/o integrazioni alle pattuizioni contrattuali, entra davvero nella genetica del rapporto di lavoro, senza perdere di vista l'obiettivo

primario della tutela, per quanto possibile, del soggetto debole del rapporto.

Proprio questo aspetto dovrebbe essere potenziato e caratterizzare in modo preminente l'attività e le finalità della Commissione di Certificazione, piuttosto che l'attività conciliatoria ex art. 410 c.p.c. come voluta dal nuovo legislatore.

In particolare, per le Commissioni di Certificazione insediate presso le Direzioni Provinciali del Lavoro si tratterebbe di un inutile doppione, stante l'esistenza e la maggiore esperienza nel campo conciliativo delle Commissioni provinciali di conciliazione, rese più snelle e meno oberate di lavoro dal ritorno alla facoltatività del tentativo. Queste hanno ora l'occasione di proiettare in avanti, per un auspicabile sempre maggiore utilizzo, lo strumento dell'Arbitrato, quale unica e interessante sfida professionale e organizzativa per dirimere le controversie di lavoro in modo celere e poco dispendioso, soprattutto se, come dice il prof. Gaetano Veneto, si radica negli operatori del settore e nella società civile la "cultura" dell'arbitrato.

Riservandoci ulteriori approfondimenti in corso d'opera, concludiamo il nostro articolo agganciandoci ad una riflessione del prof. Tiraboschi, secondo il quale, *de iure condendo*, nel diritto del lavoro occorrerebbe sempre partire dalle tutele e dai diritti, in generale alla sicurezza sul lavoro (con monitoraggio costante delle malattie professionali); alla retribuzione, o meglio ad una garanzia minima di retribuzione, anche in regime di collaborazione, all'apprendimento continuo in tutti i contesti.

In particolare, per quel che oggi ci interessa e ferma restando la grande utilità delle cosiddette *Alternative Dispute Resolutions*, il diritto di poter optare, in ogni momento, senza preclusioni di sorta, per la tutela del giudice naturale, nel rispetto dell'art. 25 della Costituzione.

Le considerazioni sopra esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autrice e non vincolano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

¹ L. NOGLER, *La certificazione dei contratti di lavoro*, in *Working Papers C.S.D.L.E.*, Massimo D'Anton, n. 23/2003.