

Roma, 22 dicembre 2009



**Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali**

prot. 25/I/0019848

*Alla Università degli Studi di Modena e Reggio
Emilia
Centro Studi Internazionali e Comparati Marco
Biagi
Viale Iacopo Berengario 51
41100 Modena*

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – certificazione del rapporto di somministrazione di lavoro ai sensi degli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003.

L'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla possibilità di ricorrere alla certificazione del rapporto di somministrazione di lavoro ai sensi degli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003.

In particolare, l'interpellante chiede se, oltre alla certificazione del contratto di lavoro fra agenzia e dipendente, sia possibile la certificazione del contratto (commerciale) di somministrazione al fine di validare, in particolare, la legittimità dell'utilizzo dello strumento giuridico e la sussistenza, nel caso concreto, delle condizioni di ricorso previste dall'ordinamento.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

La procedura di certificazione, disciplinata dal D.Lgs. n. 276/2003, ha lo scopo precipuo di deflazionare il contenzioso in materia di rapporti di lavoro. Seppure inizialmente limitata ad alcune tipologie di rapporti di lavoro (intermittente, ripartito, a tempo parziale e a progetto), ad oggi è possibile ricorrere alla certificazione anche per le rinunce e transazioni ai sensi dell'art. 2113 c.c. (art. 82 del D.Lgs. n. 276/2003), per il deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro con i soci lavoratori (art. 83) e per i contratti di appalto, anche ai fini della distinzione fra tali contratti e la somministrazione, nonché fra questi e l'interposizione illecita (art. 84).

La certificazione, che garantisce l'impiego non distorto delle varie tipologie contrattuali di lavoro, è stata di recente richiamata dalla "Direttiva Sacconi" del 18 settembre 2008 che ha posto l'accento sulla necessità di effettuare verifiche ispettive in materia di collaborazioni coordinate e continuative e sui rapporti flessibili (contratto di lavoro a termine, a part-time, occasionale, a chiamata) esclusivamente nel caso in cui tali rapporti di lavoro non siano certificati. Così per gli

appalti, in merito ai quali la Direttiva precisa che le verifiche ispettive dovranno “*concentrarsi sui contratti che non sono stati oggetto di certificazione*” in quanto “*obiettivo assoluto è il contrasto alla interposizione illecita e fraudolenta, mediante la verifica della sussistenza dei criteri di genuinità di cui all’articolo 29 del decreto legislativo n. 276 del 2003*”.

Ad ulteriore sostegno del rilievo della certificazione, l’art. 27 del Testo Unico sulla Sicurezza n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009, stabilisce che il “*sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi*” deve fare riferimento alla “*applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell’impiego della manodopera, anche in relazione agli appalti e alle tipologie di lavoro flessibile, certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*”. Da tale disposizione si desume che ogni modello organizzativo concernente l’impiego della manodopera, pure in maniera flessibile e quindi, per quanto qui rileva, anche mediante il ricorso alla somministrazione di lavoro, possa essere sottoposto al vaglio delle competenti commissioni di certificazione.

Per quanto attiene dunque la somministrazione di lavoro, va innanzitutto ricordato che tale fattispecie negoziale è costituita da un contratto di lavoro (tra somministratore e lavoratore), regolato dalla normativa vigente e da un contratto commerciale (tra il somministratore e l’utilizzatore), regolato propriamente dal D.Lgs. n. 276/2003.

Fermo restando la certificabilità del rapporto fra agenzia per il lavoro e lavoratore, potendo essere certificato ogni tipo di contratto di lavoro in virtù delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 251/2004, si ritiene che lo stesso possa valere anche per il contratto commerciale fra somministratore e utilizzatore.

Deve, infatti, essere considerato che 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 (in tal senso la Cassazione con sentenza n. 3020 del 27/02/2003 chiarisce che la somministrazione è una “*fattispecie caratterizzata da due autonomi negozi ontologicamente fra loro collegati che danno luogo ad un rapporto indivisibile trilaterale*”), 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”.

Non pare osti alla certificabilità della somministrazione il rilievo che il contratto fra agenzia ed utilizzatore sia un contratto di tipo commerciale e non un contratto di lavoro. Come sopra detto,

infatti, l'art. 84 del medesimo D.Lgs. n. 276 del 2003 consente espressamente il ricorso all'istituto della certificazione per il contratto di appalto, da intendersi quale ipotesi di contratto commerciale. Deve, quindi, ritenersi che tale disposizione già presuppone la possibilità di ricorrere all'istituto della certificazione del contratto di somministrazione.

Si precisa comunque che la procedura di certificazione del contratto (commerciale) di somministrazione non costituisce un valido accertamento della sussistenza dei presupposti soggettivi per operare.

In tal senso, infatti, è utile ricordare che la sussistenza di tali requisiti è riscontrabile in virtù dell'iscrizione dell'agenzia all'Albo di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e che, quindi, non trova alcuna giustificazione, limitatamente a questo profilo, il ricorso alla certificazione del contratto. Tra l'altro, nel caso di agenzie stabilite in un Paese comunitari straniero, la verifica dei requisiti soggettivi dipende dal provvedimento autorizzatorio dello Stato di appartenenza e dal giudizio di equivalenza dei requisiti richiesti da tale Stato con quelli previsti dall'ordinamento italiano, accertamento, questo, che esula dai compiti attribuiti dall'ordinamento alle Commissioni di certificazione.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

CC