

L'articolo 5 della legge delega 30 del 2003 prevede, "al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro", una procedura di certificazione dei rapporti di lavoro in capo a "enti bilaterali costituiti ad iniziativa di associazioni dei datori e dei prestatori comparativamente più rappresentative, ovvero presso strutture pubbliche aventi competenze in materia, o anche università".

Di cosa si tratta? Poiché oggi come ieri, e forse più di ieri, si è sviluppata un'area diffusa di rapporti di lavoro di incerta qualificazione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, prevalentemente concentrata nelle cosiddette collaborazioni coordinate e continuative (stimata secondo la gestione speciale INPS nella cifra di due milioni e quattrocentomila unità), la legge 30 prevede che in alternativa alle controversie giudiziarie si introduca un meccanismo appunto di certificazione volontaria: si stabilisce, mediante apposite procedure, che il rapporto di lavoro ha una specifica natura, e quella attestazione fa premio sull'eventuale contenzioso giudiziario.

Vale a dire che un lavoratore assunto con un contratto di lavoro autonomo si fa certificare da uno dei soggetti sopra indicati: se quello stesso lavoratore, dopo qualche tempo e magari qualche anno, decidesse di ricorrere al giudice per farsi riconoscere il carattere subordinato del rapporto, e la conseguente restituzione dei trattamenti economici e normativi non corrisposti, la precedente "certificazione" farebbe comunque prova fino al momento dell'accertamento giudiziale.

In sostanza, un lavoratore para-subordinato si fa certificare come tale: dopo qualche tempo, mesi o anni, ritiene che il suo sia in effetti un lavoro subordinato, a cui applicare l'insieme delle discipline di diritto del lavoro (contributi, trattamenti economici e normativi contrattuali ecc.). A quel punto la sua eventuale azione in giudizio potrebbe avere successo solo per i rapporti futuri, e non pregressi: qui c'è un evidente profilo di illegittimità.

Si guardi la questione da un altro punto di vista. Chi è investito delle funzioni di certificazione?

La legge 30 dice, come abbiamo visto, che tale funzione è affidata agli enti bilaterali, ovvero a strutture pubbliche, ivi comprese le Università. È evidente che il soggetto forte, in tale caso, è costituito proprio dagli enti bilaterali, costituiti da imprese e sindacati.

Gli enti bilaterali non nascono naturalmente con la legge n.30 del 2003. Per quanto poco indagati e conosciuti essi hanno una antica tradizione. Sono stati costituiti, in tempi risalenti, per svolgere funzioni mutualistiche e di sostegno al reddito (vedi le casse edili) e, più di recente, per svolgere funzioni di formazione, di integrazione dei salari e in senso lato mutualistiche in vari settori, per lo più caratterizzati dalla prevalenza di imprese di piccole dimensioni e da mercati del lavoro con alti tassi di stagionalità e variabilità (agricoltura, commercio, artigianato).

Tali enti, al di là delle specifiche caratteristiche, condividono tutti comunque alcuni tratti comuni di fondo. Si tratta in sostanza di istituti introdotti per accordo tra le parti sociali, con contratti collettivi stipulati unitariamente dalla generalità dei soggetti sindacali rappresentativi, a cui le stesse parti sociali affidano funzioni e risorse, per lo più corrisposte dalle aziende e in alcuni casi dai singoli lavoratori, per specifici servizi percepiti.

Il punto è che tra gli enti bilaterali

Gli enti bilaterali esistevano già. Con la nuova legislazione diventano soggetti a cui sono affidate funzioni pubbliche

”

Per ridurre i contenziosi, un lavoratore è obbligato a certificare di essere assunto con un contratto da autonomo. Se poi viene trattato da subordinato, non potrà più agire legalmente per farsi riconoscere i suoi diritti di dipendente



Oggi più di ieri si è sviluppata un'area diffusa di rapporti di lavoro di incerta qualificazione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, prevalentemente concentrata in due milioni e quattrocento mila collaborazioni

## Il certificato improbabile stabilisce «che cosa fai»



Foto di Andrea Sabbadini

### la scheda

#### Argomenti e autori

I testi pubblicati nelle due puntate sono un primo e tempestivo commento alla riforma del mercato del lavoro appena approvata dal Consiglio dei ministri del 31 luglio scorso. Ulteriori approfondimenti saranno successivamente forniti e pubblicati nel sito <http://new.dsonline.it/aree/lavoro/index.asp>

Gianni Geroldi (che ha scritto sulla riforma del mercato del lavoro) è docente di Scienze delle Finanze ed Economia pubblica, Facoltà di Economia, università di Parma.

Franco Scarpelli (che ha scritto sulle competenze regolative tra Stato e Regioni) è docente di Diritto del lavoro, Dipartimento dei sistemi giuridici ed economici, Facoltà di Economia, Università degli Studi di Milano-Bicocca.

Valerio Speciale (che ha scritto sull'intermediazione, la somministrazione e appalto di mano d'opera) è docente di

Diritto del lavoro, Facoltà di Economia, università Gabriele D'Annunzio di Chieti-Pescara.

Gaetano Zilio Grandi (che ha scritto sul trasferimento d'azienda) è docente di Diritto del lavoro, Dipartimento di Scienze Giuridiche, Facoltà di Economia, Università Ca' Foscari di Venezia.

Donata Gottardi (che ha scritto sul lavoro intermittente, ripartito e a tempo parziale) è docente di Diritto del lavoro, Dipartimento di Studi Giuridici, Facoltà di Giurisprudenza, Università di Verona.

Fausta Guarriello (che ha scritto sull'apprendistato) è docente di Diritto del lavoro, Facoltà di Economia, Dipartimento di Scienze Giuridiche, università Gabriele D'Annunzio di Chieti-Pescara.

Roberta Bortone (che ha scritto sul lavoro a progetto) è docente di Diritto del lavoro e della previdenza sociale, Facoltà di Scienze Politiche, Università La Sapienza di Roma.

Luigi Mariucci (che ha scritto sulla certificazione e gli enti bilaterali) è docente di Diritto del lavoro, Dipartimento di Scienze Giuridiche, Facoltà di Economia, Università Ca' Foscari di Venezia.

conosciuti fin qui e quelli a cui fa riferimento la legge 30 corre una netta differenza. I primi sono istituti costituiti neogozialmente, a cui le parti sociali attribuiscono funzioni e risorse negoziali. I secondi sono soggetti a cui la legge affida un insieme di funzioni pubbliche e parapubbliche. Perciò pare infondata una impostazione di tipo meramente continuista, tanto più se essa si riferisce a risalenti esperienze di co-gestione sindacale del collocamento.

Tra i due diversi tipi di enti bilaterali va poi rimarcata una ulteriore differenza sostanziale: se i primi risultano da fonti negoziali unitariamente stipulate, i secondi rischiano invece di essere introdotti tramite accordi non unitari ov-

vero "separati".

Emblematico, sul punto, è il caso del recente rinnovo del contratto nazionale di lavoro del settore metalmeccanico. Già le piattaforme rivendicative presentate dai sindacati apparivano sul punto divergenti. La Fim-Cisl infatti proponeva "la costituzione a livello nazionale e nei territori di un Ente Bilaterale di categoria (con finanziamenti in % sul monte salari a carico delle aziende) che realizzi esperienze di co-decisione su formazione continua, facilitazione all'inserimento lavorativo per soggetti più deboli, certificazione per tutti i contratti a "causa mista" (formazione e lavoro, apprendistato), sostegno ai processi di mobilità e di incontro tra do-

### la scheda

#### Il comitato giuridico

Il Comitato Giuridico Del Dipartimento Lavoro Ds.

Coordinamento: professoressa Roberta Bortone docente di Diritto del lavoro e della previdenza sociale, Facoltà di Scienze Politiche, Università La Sapienza di Roma.

Componenti: professor Mimmo Carrieri direttore di «Quaderni» della rassegna sindacale della Cgil, professor Gianni Geroldi docente di Scienze delle Finanze ed Economia pubblica, Facoltà di Economia, università di Parma, professoressa Donata Gottardi docente di Diritto del lavoro, Dipartimento di Studi Giuridici, Facoltà di Giurisprudenza, Università di Verona, professoressa Fausta Guarriello docente di Diritto del lavoro, Fa-

coltà di Economia, Dipartimento di Scienze Giuridiche, università Gabriele D'Annunzio di Chieti-Pescara, professor Luigi Mariucci docente di Diritto del lavoro, Dipartimento di Scienze Giuridiche, Facoltà di Economia, Università Ca' Foscari di Venezia, professor Adalberto Perulli dell'Università Ca' Foscari di Venezia, professor Franco Scarpelli docente di Diritto del lavoro, Dipartimento dei sistemi giuridici ed economici, Facoltà di Economia, Università degli Studi di Milano-Bicocca, professor Valerio Speciale docente di Diritto del lavoro, Facoltà di Economia, università Gabriele D'Annunzio di Chieti-Pescara, avvocato Giuseppe Sante Assennato, avvocato Bruno Cossu, avvocato Giuseppe Fontana, avvocato Spartaco Gabellini, avvocato Vittoriana Merga, avvocato Roberto Muggia, avvocato Saverio Nigro, avvocato Giorgio Pirani, avvocato Sergio Vacirca, avvocato Enrico Volpe

manda e offerta di lavoro, sostegno all'integrazione sociale del lavoratore immigrato, formazione per Rls".

La Uilm-Uil formulava proposte analoghe, mentre la Fiom-Cgil dichiarava che: "La Fiom ritiene sbagliato trasferire in Enti gestiti bilateralmente da aziende e sindacati la gestione di diritti personali dei lavoratori che dovrebbero essere garantiti dalle leggi, dai contratti e dai rapporti sindacali. In particolare l'intervento degli Enti in tutto il mercato del lavoro potrebbe cambiare la natura del sindacato trasformandolo in agenzia privata di collocamento. Gli Enti bilaterali rappresentano un punto di quel Patto per l'Italia che la Fiom e la Cgil respingono".

Sul punto, l'accordo cosiddetto "separato", stipulato il 7 maggio 2003 da Federmecanica, Fim e Uilm, con il dissenso della Fiom, dispone così: "le parti stipulanti convengono che l'istituzione di un Ente Bilaterale Nazionale, dotato di personalità giuridica autonoma rispetto alle parti ma di esse emanazione, rappresenta un ulteriore avanzamento nel processo di costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria.

Le parti stipulanti, pertanto, concordano di istituire un Gruppo di lavoro che, entro il mese di settembre 2004, presenti alle parti medesime un progetto operativo per la creazione di un Ente bilaterale nazionale per il settore me-

talmeccanico avente l'obiettivo di essere interlocutore attivo e supporto alle attività degli Osservatori e delle Commissioni nazionali e territoriali previste dal presente contratto.

L'Ente Bilaterale Nazionale dovrà essere articolato per sessioni tematiche di cui una sarà dedicata alla formazione per la quale materia l'Ente bilaterale sarà, tra l'altro, interlocutore di Fondimpresa per quanto attiene ai progetti di settore per l'ambito metalmeccanico. L'Ente Bilaterale Nazionale, tra l'altro, collaborerà con le Commissioni territoriali per la formazione professionale, laddove queste ultime lo richiedano, al fine di realizzare iniziative sperimentali sul territorio in materia di formazione. Tali esperienze saranno utili a valutare la necessità, ovvero l'opportunità, di promuovere, su richiesta delle parti, Enti Bilaterali a livello territoriale in stretta collaborazione e coordinamento con l'Ente Bilaterale Nazionale.

Misure e modalità di finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale, se necessario anche a carico delle imprese, saranno successivamente definite in funzione dei contenuti del progetto".

Ho riprodotto per esteso, volutamente, la clausola dell'accordo "separato" dei metalmeccanici, perché essa parla più di quanto non dica, ed è, a suo modo, dirimente sul piano dell'argomento qui trattato. Quello appunto della funzionalità. Tale clausola dice infatti, a ben leggerla, che né la Fim e la Uilm, e tanto meno la Federmecanica sono interessate ad avviare la costituzione di un Ente bilaterale a fronte del dissenso del sindacato maggiormente rappresentativo nel settore, cioè della Fiom.

In termini di funzionalità si può quindi affermare una prima conclusione: nessuna parte sociale, a partire dalle imprese, ha interesse ad attivare e finanziare enti bilaterali, con i compiti sopra descritti,

senza avere una adeguata garanzia della loro efficacia, ed anzi correndo il rischio di alimentare nuovi conflitti.

Sul piano della funzionalità va poi segnalato un ulteriore problema. A quale livello, eventualmente, si costituirebbero gli enti bilaterali? Nazionale, territoriale, confederale o di categoria? Numerose potranno essere le difficoltà funzionali in ordine alla attivazione degli enti bilaterali. Ed è evidente che il tema in oggetto rinvia a una questione essenziale: la regolazione della rappresentanza sindacale e degli effetti giuridici dei contratti collettivi.

Infine rispetto al modo con cui la legge n.30 del 2003 disciplina gli enti bilaterali può essere formulata una ulteriore obiezione, sul piano della legittimità, dal punto di vista del cosiddetto "diritto comunitario del lavoro". Chi scrive ritiene che un vero e proprio diritto comunitario del lavoro ancora in realtà non esista, e che quindi, allo stato attuale, si può parlare al massimo di tendenziale "comunitarizzazione" di alcune discipline del lavoro, tanto più ora quando tra allargamento della Unione europea e definizione della nuova costituzione europea tutto ancora appare incerto. La nuova Unione europea sarà una unione di Stati in chiave federale, o solo un nuovo e più largo mercato unico? In ogni caso a me non sembra che la legislazione italiana sugli enti bilaterali, nelle forme e nella sostanza sopra descritte, sia coerente con i principi della libertà di concorrenza a scala comunitaria.

Luigi Mariucci

La legislazione italiana sugli enti bilaterali non pare coerente con i principi della libertà di concorrenza a scala comunitaria

”