

Allegato 2

COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE
CARTA DEI SERVIZI
Presentazione

La Commissione di Certificazione della Fondazione Universitaria Marco Biagi, istituita con Decreto Direttoriale del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali del 7 ottobre 2010, attraverso l'impiego e la valorizzazione delle competenze scientifiche di cui l'Università di Modena e Reggio istituzionalmente dispone, svolge i seguenti servizi:

- **consulenza ed assistenza delle parti:** ai fini della certificazione dei contratti di lavoro, e ciò sia in relazione alla stipulazione del contratto stesso, sia in relazione alle modifiche del programma negoziale concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro (art. 81 del d.lgs. n. 276 del 2003);
- **certificazione dei contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro** (d.lgs. n. 276 del 2003, così come modificato dalla legge n. 183 del 2010), anche in riferimento alle causali giustificative del licenziamento (art. 30, comma 3, della legge n. 183 del 2010), nonché in riferimento alle clausole compromissorie (art. 31, comma 10, legge n. 183 del 2010);
- **certificazione dei contratti e degli accordi collettivi aziendali, anche ai fini della fruizione dei benefici di legge;**
- **certificazione ai fini della distinzione tra appalti leciti, somministrazione di lavoro ed interposizione vietata** (art. 84 del d.lgs. n. 276 del 2003);
- **certificazione dei contratti di appalto (e dei contratti di lavoro non standard) in ambienti confinati** (D.P.R. n. 177 del 2011; circolare del Ministero del Lavoro n. 11.649 del 2013);
- **certificazione dei regolamenti interni di società cooperative** (art. 83 del d.lgs. n. 276 del 2003);
- **validazione delle rinunzie e delle transazioni** ai sensi dell'art. 2113 cod. civ;
- **composizione** delle controversie, segnatamente attraverso gli strumenti della **conciliazione** e dell'**arbitrato**, anche ai sensi della legge n. 183 del 2010;
- **certificazione volontaria delle buone prassi e dei percorsi formativi obbligatori e no**, ai fini della qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro,

secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 81 del 2008;

- **certificazione volontaria in materia di modelli di Organizzazione e di gestione (D.Lgs. n. 231 del 2001) e dei sistemi di gestione della sicurezza del lavoro (SGSL) (art. 30, D.Lgs. n. 81 del 2008);**
- **trasmissione dei moduli inerenti alla nuova procedura telematica per le dimissioni volontarie e per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (art. 26, D. Lgs. n. 151 del 2015);**
- **servizio di stoccaggio di documentazione sottoscritta con tecnologia FEA (firma elettronica avanzata) attraverso l'utilizzo di sistema pec dedicato ed eventuale applicazione di tecnologia cloud (D. Lgs. n. 82 del 2005 e DPCM del 3.12.2013);**
- **certificazione volontaria del Sistema di Gestione dell'Appalto Certificato ex art. 84 D. Lgs. n. 276/2003 (SIGEAC-FMB);**
- **certificazione volontaria della corretta gestione dei rapporti di appalto e di lavoro (OMNIA-FMB);**
- **certificazione volontaria della Qualificazione dell'Impresa appaltatrice (QI-FMB).**

La Commissione di Certificazione è costituita da docenti universitari e da professionisti caratterizzati dall'**assoluta indipendenza**, che alla luce dei criteri della trasparenza e dell'equidistanza, mettono le proprie competenze a disposizione degli imprenditori e delle loro associazioni di categoria, dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali, nonché degli operatori giuridici (avvocati e consulenti del lavoro).

Inoltre, attraverso una struttura snella e flessibile, la Commissione di Certificazione offre i propri servizi con la **massima efficienza operativa** e con tempistiche estremamente contenute, così da rispondere alle esigenze di **tempestività** degli utenti.

Consulenza ed assistenza alle parti

Nella prospettiva della certificazione del contratto di lavoro, le parti possono chiedere di essere assistite dalla Commissione, sia nella fase della stipulazione del contratto, che nella fase successiva, anche a rapporto di lavoro già iniziato.

In tal modo, le parti fruiscono della consulenza di esperti in grado di consigliare, sulla base delle circostanze concrete, il modello contrattuale che meglio si attaglia alle esigenze del caso.

Certificazione dei contratti

Le parti di un contratto in cui sia dedotta, direttamente od indirettamente, una prestazione di lavoro, possono proporre alla Commissione la certificazione del contratto medesimo.

La certificazione ha per le parti il seguente vantaggio: gli effetti dell'accertamento fatto dalla Commissione di certificazione permangono, anche verso i terzi (per esempio INPS o INAIL), fino a che non vi sia un'eventuale sentenza del giudice, fatti peraltro salvi i provvedimenti cautelari (art. 79 del d.lgs. n. 276 del 2003). Ciò significa che non potranno essere emanati atti amministrativi immediatamente esecutivi – quali provvedimenti di natura ingiuntiva in materia previdenziale o fiscale – volti al recupero di pretesi crediti sulla base della non corrispondenza tra quanto pattuito nel contratto certificato e l'effettivo svolgimento del rapporto; i terzi potranno solo ricorrere al giudice e attendere l'esito del processo.

Inoltre la procedura di certificazione è estesa:

- alle clausole compromissorie di cui all'art. 808 c.p.c., in relazione alle materie di cui all'art. 409 c.p.c. (art. 31, comma 10, della legge n. 183 del 2010)

I tempi medi stimati per l'ottenimento della certificazione sono di 25 giorni.

Certificazione dei contratti e degli accordi collettivi aziendali, anche ai fini della fruizione dei benefici di legge.

La contrattazione collettiva aziendale che risponda a determinati requisiti di legge può consentire alle parti del rapporto di lavoro di godere di vantaggi contributivi e fiscali. L'intervento della Commissione agevola le parti nella definizione dei contenuti e delle forme previste dalla legge.

I tempi medi stimati per l'ottenimento della certificazione sono di 30 giorni.

Certificazione ai fini della distinzione tra appalti leciti, somministrazione di lavoro ed interposizione vietata.

Le parti di un contratto di appalto possono chiedere la certificazione, al fine di validare la liceità dell'appalto stesso, anche con riguardo alla distinzione con il diverso istituto della somministrazione di lavoro.

La certificazione del contratto di appalto può essere richiesta sia al momento della stipulazione che successivamente, nella fase di attuazione di un contratto già stipulato.

I tempi medi stimati per l'ottenimento della certificazione sono di 25 giorni.

Certificazione dei contratti di appalto (e dei contratti di lavoro non standard) in ambienti confinati.

Con riguardo alle attività lavorative svolte negli ambienti di cui al D.P.R. n. 177 del 2011, in riferimento ai quali è intervenuta la circolare del Ministero del Lavoro n. 11.649 del 2013, la certificazione (D.lgs. n.276/2003) è obbligatoria e in sua assenza il datore o il dirigente sono passibili di sanzioni quali l'arresto da due a quattro mesi ovvero l'ammenda

da 1.096,00 a 5.260,00 euro.

I tempi medi stimati per l'ottenimento della certificazione sono di 25 giorni.

Certificazione dei regolamenti interni di società cooperative.

Le società cooperative possono ottenere la certificazione del regolamento interno delle cooperative, riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori.

Per la cooperativa si acquisisce il vantaggio di ottenere la validazione da parte dell'organo certificatore relativamente al contenuto del regolamento interno, anche in questo caso nei confronti sia dei soci che dei terzi (tra cui le autorità pubbliche).

I tempi medi stimati per l'ottenimento della certificazione sono di 25 giorni.

Validazione delle rinunzie e delle transazioni ai sensi dell'art. 2113 cod. civ.

L'art. 2113 cod. civ. stabilisce che le eventuali rinunzie e transazioni fatte dal lavoratore non sono valide e che pertanto sono impugnabili.

Tali rinunzie e transazioni, invece, sono valide e pertanto divengono inoppugnabili, se fatte innanzi ad un soggetto terzo, individuato nell'ambito di quelli indicati dal legislatore, tra cui le Commissioni di certificazione.

Il vantaggio conseguibile dalle parti, dunque, è innanzi tutto quello di ottenere in tempi estremamente contenuti la validazione della rinunzia o della transazione e quindi la loro definitiva inoppugnabilità.

I tempi medi stimati per l'ottenimento della validazione sono di 5 giorni.

Conciliazione ed arbitrato

Presso la Commissione di Certificazione è possibile esperire per le parti del contratto di lavoro il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile (art. 30, comma 13, della legge n. 183 del 2010), compresa l'offerta conciliativa di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 23 del 2015.

Attraverso tale tentativo facoltativo di conciliazione, le parti possono pervenire, grazie alle competenze della Commissione, alla composizione extragiudiziale della controversia.

Le parti, così, conseguono l'indubbio vantaggio di risparmiare sui tempi e sui costi di un processo giudiziale. L'accordo che definisce la controversia è inoppugnabile.

I tempi medi stimati per l'ottenimento della conciliazione sono di 25 giorni.

La Commissione di Certificazione della Fondazione Marco Biagi definisce, tramite propria Camera arbitrale, ai sensi dell'articolo 808-ter del codice di procedura civile, le 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.

A fronte, dunque, della previsione nel contratto di lavoro di apposita clausola, il datore

di lavoro e il lavoratore possono rimettere ad arbitri le eventuali controversie che dovessero insorgere, contando sull'emanazione di un lodo arbitrale in tempi estremamente contenuti.

I tempi medi stimati per l'ottenimento del lodo arbitrale sono di 90 giorni.

Certificazione volontaria delle buone prassi e dei percorsi formativi obbligatori e non.

La certificazione consiste in un'attività di audit e verifica sia documentale che empirica de:

- l'adeguatezza delle iniziative di formazione in relazione alla valutazione dei rischi del DVR e a quanto stabilito obbligatoriamente dall'accordo Stato Regioni, nella funzionalità dell'assetto organizzativo dell'attività di formazione tra gli attori organizzativi coinvolti (RSPP, Direzione delle Risorse Umane, Servizio di Formazione);
- la coerenza tra gli obiettivi ed i contenuti formativi (conoscenze, abilità ed atteggiamenti) e le modalità didattiche utilizzate (espositive, sperimentali, esperienziali);
- l'efficienza dell'organizzazione dell'attività formativa (rilevazione del gradimento e dell'apprendimento concreto dei corsi di formazione erogati, adeguatezza del sistema informativo e del libretto formativo per rilevare il curriculum formativo individuale ed i costi dell'attività formativa).

La certificazione consente all'impresa di verificare la correttezza e l'efficienza della propria attività formativa sia rispetto alla normativa (ad esempio evitando omissioni o carenze di interventi formativi in relazione anche al proprio DVR), sia rispetto agli obiettivi della stessa (durata, coerenza didattica, completezza contenuti, valutazione dell'apprendimento).

I tempi medi sono di difficile quantificazione.

Certificazione volontaria in materia di modelli di Organizzazione e di gestione (D.Lgs. n. 231) e dei sistemi di gestione della sicurezza del lavoro (SGSL) (art. 30, D.Lgs. n. 81).

Per quanto riguarda la certificazione dei modelli di organizzazione e di gestione si tratta di un'attività di *audit* e di verifica (documentale ed empirica), del sistema aziendale CIRCA riguardante:

- l'esistenza e l'adeguatezza degli strumenti previsti dalla legge per il funzionamento del modello;
- l'adeguatezza della composizione dei componenti l'organo di vigilanza, delle competenze presenti e dell'organizzazione aziendale rispetto alla prevenzione delle categorie specifiche di rischio previste dalla normativa.

Per quanto riguarda il Sistema di Gestione della Sicurezza del Lavoro (SGSL) si tratta di certificare l'adozione del modello europeo (HQES) che unisce organizzativamente il presidio dei rischi dell'Igiene (Health), della Qualità (Quality), dell'Ambiente

(Environment) degli Infortuni (Safety) e dei relativi sistemi di gestione, assicurando notevoli economie amministrative di scopo. Il servizio sarà offerto sulla base dell'esperienza acquisita al riguardo grazie alla ricerca empirica condotta nell'ambito del Centro Interdipartimentale sulla Sicurezza dell'Ateneo.

La validazione offre tutti gli elementi di progettazione organizzativa per l'impostazione sia di un SGSL semplificato ed integrato (con notevoli risparmi ed economie per l'integrazione tra il sistema di qualità e il sistema di prevenzione grazie ad un'originale metodologia sviluppata dai docenti) sia di un Modello di organizzazione e di gestione che esoneri l'impresa dalla responsabilità di cui al decreto legislativo n. 231 del 2001. La validazione della Commissione non produce gli effetti certificativi di cui al titolo VIII del decreto legislativo n. 276 del 2003.

I tempi medi sono di difficile quantificazione.

Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale.

Dal 12 marzo 2016 è operativa la nuova procedura interamente telematica per le dimissioni volontarie e per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, al fine di certificare obbligatoriamente la data di formalizzazione del consenso. Possibili svantaggi sono insiti nella complessità degli adempimenti da porre in essere da parte del lavoratore dimissionario. Su questo possibile stallo il Ministero del Lavoro è parzialmente intervenuto, fornendo al lavoratore dimissionario la possibilità di avvalersi dell'ausilio di un soggetto abilitato alla trasmissione (patronati, sindacati e Commissioni di certificazione). Tuttavia, il datore di lavoro si trova nella sostanziale impossibilità di intervenire in una situazione che comunque lo interessa direttamente, in particolar modo per ciò che concerne le possibili conseguenze derivanti dal mancato adempimento della procedura da parte del lavoratore. In tali casi infatti il datore di lavoro per interrompere il rapporto dovrà necessariamente licenziare il lavoratore per giusta causa, operazione onerosa visto che in tal caso è dovuto il c.d. ticket licenziamento che (per una anzianità fino a 3 anni) può arrivare fino a 1.500 euro circa. Per venire incontro alle esigenze di certezza, la Commissione di Certificazione della Fondazione Marco Biagi ha sviluppato un sistema per velocizzare il processo. I dipendenti di qualsiasi impresa potranno (anche dal luogo di lavoro) contattare, via telefono o via mail, la Commissione di Certificazione che organizzerà un collegamento in videoconferenza al quale il lavoratore potrà accedere (via webex, Skype, ecc.). Il servizio potrà essere richiesto dal lavoratore anche sulla base di una convenzione tra la Commissione di certificazione e le singole imprese, fermo restando la scelta di queste ultime di riaddebitare il costo del servizio al lavoratore.

I tempi medi sono di 2-3 giorni.

Servizio di stoccaggio di documentazione sottoscritta con tecnologia FEA (firma elettronica avanzata) attraverso l'utilizzo di sistema pec dedicato ed eventuale applicazione di tecnologia cloud.

Il documento informatico così come individuato dall'art. 1 lett. p del CAD (Codice

dell'Amministrazione Digitale – D. Lgs. n. 82 del 2005 e successive modifiche ed integrazioni), necessita di un grado di certezza previsto dalla legge estricantesi nell'immodificabilità del documento. Ai sensi del DPCM del 3.12.2013, i documenti informatici di cui alla lett. a) dell'art. 3, per avere le caratteristiche dell'immodificabilità, devono essere caratterizzati da uno delle seguenti operazioni: 1) sottoscrizione con firma digitale; 2) apposizione della validazione temporale; 3) trasferimento mediante PEC con ricevuta completa; 4) memorizzazione su sistemi che adottino idonee politiche di sicurezza; 5) versamento ad un sistema di conservazione.

La Fondazione si pone dunque come soggetto esterno e garante del trasferimento e stoccaggio su PEC al fine di garantire la certezza del contenuto del documento informatico sottoscritto con FEA.

Certificazione volontaria del Sistema di Gestione dell'Appalto Certificato ex art. 84 D. Lgs. n. 276/2003 (SIGEAC-FMB)

Il servizio si rivolge sia al Committente sia all'Appaltatore e consiste in un'attività di *audit* e certificazione volontaria del Sistema di Gestione dell'Appalto Certificato ex art. 84 D.Lgs. 276/2003 secondo la norma indipendente SIGEAC elaborata da FMB. Essa specifica i requisiti di un sistema di gestione del rapporto di appalto quando le Parti contraenti hanno esigenza di dimostrare che l'attuazione del programma negoziale avviene in modo conforme al modello contrattuale certificato. Tali requisiti sono compatibili e integrabili con quelli delle norme internazionali per la certificazione dei sistemi di gestione UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e BS OHSAS 18001.

Lo stabilimento, l'implementazione, il mantenimento e il miglioramento continuo di un sistema di gestione del rapporto di appalto rispondente ai requisiti previsti dalla norma indipendente SIGEAC-FMB consentono di rafforzare la certificazione del contratto ex art. 84 d.lgs. n. 276/2003 tenendo sotto controllo i punti critici del processo di attuazione del programma negoziale e producendo un quadro probatorio di conformità al modello contrattuale certificato. La certificazione SIGEAC-FMB non produce gli effetti certificativi di cui al titolo VIII del decreto legislativo n. 276 del 2003.

I tempi medi di erogazione del servizio sono di difficile quantificazione.

Certificazione volontaria della corretta gestione dei rapporti di appalto e di lavoro (OMNIA-FMB)

Il servizio si rivolge al Committente e consiste in un'attività di *audit* e certificazione della corretta gestione del personale impiegato dall'Appaltatore nell'esecuzione del contratto certificato ex art. 84 D.Lgs. 276/2003 secondo la procedura OMNIA elaborata da FMB. Tale procedura, concepita per supportare una valutazione integrata e sistematica della gestione dei rapporti di appalto e di lavoro, estende il controllo dagli aspetti contrattuali propriamente attinenti la qualificazione e la legittimità dell'appalto a un più ampio ventaglio di aspetti lavoristici, contributivi, retributivi, fiscali e di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori dell'Appaltatore. Prevedendo un controllo da parte di un soggetto terzo, la procedura OMNIA-FMB salvaguarda l'autonomia imprenditoriale dell'Appaltatore – e dunque la genuinità dell'appalto – rendendo allo stesso tempo

possibile una verifica più incisiva sul merito del rapporto. I requisiti previsti dalla procedura OMNIA-FMB sono compatibili e integrabili con quelli delle norme internazionali per la certificazione della responsabilità sociale d'impresa (ISO 26000 e SA 8000) e dell'Asseverazione di Conformità dei rapporti di lavoro (ASSE.CO), nonché con i requisiti dei Modelli di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001.

La procedura OMNIA-FMB consente di raggiungere standard più elevati di quelli prescritti dalla normativa in materia di certificazione dei contratti ex d.lgs. 276/2003 aumentando le garanzie per il Committente contro il rischio di responsabilità solidale. La certificazione OMNIA-FMB non produce gli effetti certificativi di cui al titolo VIII del decreto legislativo n. 276 del 2003.

I tempi medi di erogazione del servizio sono di difficile quantificazione.

Certificazione volontaria della Qualificazione dell'Impresa appaltatrice (QI-FMB)

Il servizio si rivolge sia al Committente sia all'Appaltatore e consiste in un'attività di *audit*, *rating* e certificazione finalizzata alla qualificazione dell'Appaltatore secondo i requisiti previsti dal Protocollo QI elaborato da FMB. Tali requisiti sono compatibili e integrabili con quelli per l'attribuzione del *rating* di legalità ex art. 5ter L. 62/2012 e s.m.i. e per la qualificazione degli esecutori di lavori pubblici ex art. 40 D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. (S.O.A.).

La qualificazione secondo i requisiti previsti dal Protocollo QI consente di rafforzare sia l'affidabilità dell'Appaltatore nei confronti del Committente, sia la reputazione dell'Appaltatore medesimo a fronte della diffusione di soggetti non propriamente imprenditoriali e/o scarsamente qualificati nel sistema degli appalti, applicando uno standard più elevato di quello prescritto dalla normativa in materia di qualificazione ex art. 27 dlgs. n. 81/2008. La certificazione QI-FMB non produce gli effetti certificativi di cui al titolo VIII del decreto legislativo n. 276 del 2003.

I tempi medi di erogazione del servizio sono di difficile quantificazione.

Si precisa che le seguenti attività, già indicate più sopra, costituiscono attività nuove e verranno svolte a partire dal 1° marzo 2018.

- 1) attività di certificazione obbligatoria dei contratti di lavoro non standard in ambienti confinati;
- 2) attività di certificazione dei contratti collettivi aziendali;
- 3) attività di conciliazione con riguardo all'offerta di conciliazione relativa al licenziamento intimato nell'ambito delle tutele crescenti (art. 6 del decreto legislativo n. 23 del 2015).

Modena, 12 febbraio 2018