

Approfondimenti

Indicazioni operative

Attività ispettiva in presenza di contratti certificati

Vitantonio Lippolis - Coordinatore Aree della vigilanza presso l'Ispettorato territoriale del lavoro di Modena

La certificazione non inibisce le verifiche degli ispettori del lavoro. È questa la novità di fondo contenuta nella circolare n. 9 del 1° giugno 2018 per mezzo della quale l'Ispettorato nazionale del lavoro, in parziale discontinuità col passato ed a fronte dell'espansione dell'istituto praticato anche da parte di organismi di dubbia legittimità, detta al personale ispettivo le linee guida da osservare quando ci si trova al cospetto di un contratto di lavoro certificato.

La nota va letta come un evidente cambiamento di rotta rispetto al passato in ragione del fatto che, con la Direttiva del 18 settembre 2008 sui *"Servizi ispettivi e attività di vigilanza"*, l'allora Ministro del lavoro invitava gli organi di vigilanza a concentrare piuttosto le verifiche sui contratti non sottoposti al vaglio positivo di una delle commissioni di certificazione riconoscendo così, di fatto, a queste strutture un ruolo di controllo istituzionale alternativo e complementare agli stessi organi di vigilanza.

La certificazione dei contratti

La certificazione dei contratti di lavoro è stata introdotta dagli artt. 75 e seguenti, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e rappresenta una delle novità più importanti e discusse dell'intera riforma del mercato del lavoro preconizzata da Marco Biagi. Questo istituto è stato introdotto nel nostro ordinamento col dichiarato intento di ridurre la notevole mole di contenzioso (amministrativo e giudiziario) che caratterizza i contratti di lavoro. Difatti spesso accade di trovarsi nella necessità di ricondurre la concreta esecuzione di una certa prestazione lavorativa ad una delle varie tipologie contrattuali che il nostro ordinamento riconosce e prevede (contratti tipici) o che comunque la

prassi ammette (contratti atipici). Tale riconduzione, spesso ardua, risulta tanto più necessaria in quanto ad ogni singola tipologia contrattuale sono connessi effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali di volta in volta differenti. L'utilizzo della certificazione come forma di asseverazione avrebbe dovuto comportare, secondo il Legislatore, la riduzione dell'alea che spesso circonda alcuni contratti di lavoro.

Gli organi presso i quali è possibile costituire apposite commissioni col compito di certificare i contratti sono:

- gli Ispettorati territoriali del lavoro (D.M. 21 luglio 2004);
- le Province (D.M. 21 luglio 2004);
- le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie (D.M. 14 giugno 2004);
- il Ministero del lavoro;
- i Consigli provinciali degli ordini dei Consulenti del lavoro, nell'ambito delle intese definite tra il Ministero del lavoro ed il Consiglio nazionale del relativo ordine (Protocollo d'intesa 18 febbraio 2011), con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi;
- gli Enti bilaterali.

Relativamente a questi ultimi soggetti e con la finalità di contrastare possibili abusi l'INL, con la circolare n. 4/2018, ha recentemente ribadito che sono abilitati a svolgere questa delicata funzione soltanto quelli costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative (1). In mancanza del prescritto requisito di rappresentatività, i provvedimenti eventualmente emanati non produrranno gli effetti preclusivi tipici della certificazione di cui si dirà appresso.

(1) Art. 2, lett. h), D.Lgs. n. 276/2003.

Competenza territoriale

Le commissioni di certificazione istituite presso le Università hanno competenza territoriale generale. Innanzi alla commissione istituita presso il Ministero del lavoro - Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, invece, possono essere certificati esclusivamente i contratti che vedono come titolare del rapporto quei datori di lavoro che abbiano le proprie sedi in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro stesso.

Presso le commissioni istituite dai Consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla legge n. 12/1979, possono essere certificati esclusivamente i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento.

Per quanto riguarda l'ambito territoriale di competenza degli organi collegiali istituiti presso gli Ispettorati territoriali del lavoro l'art. 77, D.Lgs. n. 276/2003, analogamente a quanto previsto dall'art. 413, comma 2 c.p.c. in tema di competenza del giudice del lavoro, stabilisce che le stesse commissioni siano competenti a certificare esclusivamente quei contratti di lavoro che sono stipulati da aziende che hanno la sede (o una loro dipendenza) nel territorio della provincia di riferimento e presso la quale sarà addetto il lavoratore contraente.

In virtù della particolarità che contraddistingue gli agenti e rappresentanti di commercio i quali svolgono la propria attività con riferimento ad una determinata zona territoriale o mercato che spesso nulla hanno a che vedere con la sede del

preponente, si ritiene - secondo quanto previsto dal 4° comma del sopra richiamato art. 413 c.p.c. - che la competenza territoriale delle Commissioni di certificazione in parola vada, invece, verificata con riferimento al domicilio dell'agente.

Oggetto della certificazione

Il testo originario della legge Biagi prevedeva esclusivamente la certificazione del lavoro intermittente, del lavoro ripartito, del rapporto di lavoro a tempo parziale, del lavoro a progetto, dell'associazione in partecipazione, dei rapporti disciplinati dal regolamento delle società cooperative (art. 83) e l'appalto genuino (art. 84). Successivamente, con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 251/2004 modificativo della stessa legge Biagi, la procedura di certificazione è stata estesa indistintamente a tutti i contratti di lavoro. L'art. 83, D.Lgs. n. 276/2003, inoltre, prevede che la procedura di certificazione possa riguardare anche il regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni.

La legge n. 183/2010 ha ulteriormente ampliato i compiti delle commissioni di certificazione prevedendo che la procedura possa essere effettuata per tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro. Questo comporta, in piena continuità con quanto già affermato dal Ministero del lavoro nella risposta all'interpello n. 81/2009, la possibilità di certificare, ad esempio, anche un contratto di fornitura di manodopera tra un'impresa utilizzatrice e un'agenzia di somministrazione (contratto questo avente una natura prettamente commerciale).

Ulteriori atti e clausole certificabili (legge n. 183/2010)

- Il giudice, nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, deve attenersi alle valutazioni espresse dalle parti 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
- Nella valutazione della legittimità del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro certificati; Nel valutare le conseguenze del licenziamento illegittimo, il giudice deve tener conto anche degli elementi e di parametri fissati dai predetti contratti
- Nel contratto di lavoro le parti possono pattuire clausole compromissorie per mezzo delle quali si deferisce ad un collegio arbitrale la soluzione della controversia. Tali clausole, per essere valide, debbono tuttavia essere certificate presso le apposite commissioni
- Presso le commissioni di certificazione è possibile costituire apposite camere arbitrali per la definizione delle controversie in tema di lavoro subordinato, parasubordinato e rapporti di pubblico impiego
- Tutte le commissioni di certificazione possono essere sede di svolgimento del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.
- È estesa a tutte le sedi di certificazione la competenza a certificare le rinunzie e transazioni rendendo così la volontà abdicativa e transattiva fra le parti inoppugnabili per effetto dello schema previsto dall'art. 2113 c.c.

Approfondimenti

La certificazione dei contratti è, in linea di principio, volontaria. In alcune ipotesi, tuttavia, questa procedura rappresenta un vero e proprio obbligo giuridico. È il caso delle imprese e dei lavoratori autonomi che operano nell'ambito di ambienti sospetti di inquinamento e in luoghi confinati (2) per i quali il D.P.R. n. 177/2011 prevede che i contratti di appalto (sia esterni che endoaziendali), i contratti di subappalto (solo quelli endoaziendali) e i contratti di lavoro flessibili relativi ai lavoratori impiegati, debbano essere obbligatoriamente certificati quando i lavori si svolgono in quei luoghi a rischio. Il compito della commissione, in questi casi, sarà quello di verificare anche (ma non solo) che il modello organizzativo utilizzato per l'esternalizzazione rispetti le previsioni di legge in tema di sicurezza e qualificazione dell'impresa chiamata ad eseguire i lavori. In questi casi si evidenzia come l'assenza di certificazione comporti, nei confronti del committente, l'applicazione della sanzione prevista per la violazione dell'art. 26, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008 (arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.096,00 a 5.260,80 euro ex art. 55, comma 5, lett. b) T.U. sic.).

Con riguardo alle collaborazioni coordinate e continuative, in maniera pleonastica, l'art. 2, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 ha previsto, infine, che le parti possono richiedere alle commissioni la certificazione dell'assenza dei requisiti relativi alla esclusività personale, alla continuità ed alla etero organizzazione da parte del committente, caratteristiche che, ove presenti, comporterebbero l'eventuale riqualificazione in termini di subordinazione del rapporto di lavoro.

I criteri seguiti per la certificazione

Relativamente ai criteri che le commissioni debbono seguire in fase di certificazione il Ministro del lavoro, entro sei mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003, avrebbe dovuto emanare i c.d. "codici di buone pratiche" (3) necessari all'individuazione dei caratteri essenziali di ciascu-

na tipologia contrattuale. Tali codici avrebbero dovuto rappresentare, nelle intenzioni del Legislatore delegato, una guida per tutte le Commissioni di certificazione e dettare così, in maniera uniforme, i criteri per la qualificazione dei vari contratti di lavoro.

In attesa che il Ministro, con apposito Decreto, emani i suddetti codici, ed al fine di evitare la paralisi dell'attività certificativa, le commissioni di certificazione sono state autorizzate ad operare - oltre che ovviamente sulla base delle vigenti norme di legge - sulla base di appositi regolamenti interni che le commissioni stesse debbono approvare.

Per quanto riguarda specificatamente la certificazione dei contratti di appalto, in mancanza dei suddetti "Codici di buone pratiche", il Ministero del lavoro, per mezzo della circolare n. 48/2004, ha già avuto modo di fornire, alle Commissioni di certificazione presenti presso i propri uffici periferici, alcune utili indicazioni relativamente ai requisiti che tali contratti debbono possedere affinché possano essere certificati. La circolare n. 5/2011, nel richiamare tali indici, afferma che devono formare oggetto di attenta valutazione da parte dei singoli organi:

- la tipologia di attività appaltata;
- l'organizzazione dei mezzi necessari per la realizzazione dell'opera o del servizio da parte dell'appaltatore;
- la durata, determinata o determinabile, dell'attività dedotta nel contratto di appalto;
- la rilevanza delle competenze dei lavoratori impiegati dall'appaltatore a fronte della scarsa rilevanza di attrezzature o beni strumentali;
- la presenza di un considerevole know-how aziendale in possesso dell'appaltatore nell'ambito di appalto di lavori specialistici.

Effetti della certificazione

Con riguardo all'efficacia giuridica che consegue al positivo vaglio degli organismi preposti, si fa presente che il contratto certificato acquista "pie-

(2) Luoghi sospetti d'inquinamento: "pozzi neri, fogne, cimini, fosse, gallerie e in generale in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili, ove sia possibile il rilascio di gas deleteri" (art. 66, e 121, T.U. sic.); Luoghi confinati: non esiste una definizione normativa; tuttavia si può intendere come tale quello rientrante nelle tipologie richiamate dall'allegato IV, punto 3, T.U. sic., intitolato "vasche, canalizzazioni, tubazioni, serbatoi, recipienti, silos".

(3) Art. 78, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003: "Entro sei mesi

dalla entrata in vigore del presente Decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio Decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

na forza legale” sia fra le parti, sia nei confronti dei terzi (4).

Da ciò consegue che gli effetti (civili, previdenziali, amministrativi, fiscali, ecc.) del contratto così certificato permangono, anche nei confronti dei terzi, fintanto che non sia stato accolto con sentenza di merito uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili (fatti ovviamente salvi eventuali provvedimenti cautelari assunti dall’organo giurisdizionale adito). Di fatto, per i contratti certificati, interviene il c.d. principio dell’*“inversione dell’onere probatorio”*, in ragione del quale spetta a chi contesta la regolarità del contratto (organi di vigilanza compresi) dimostrare eventualmente in giudizio l’invalidità del testo certificato.

Conseguentemente, in presenza di un contratto certificato, chiunque non intenda accettarne gli effetti e voglia quindi metterlo in discussione, deve impugnarlo richiedendone l’invalidazione innanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro ex art. 413 c.p.c., adducendo i relativi elementi di prova. La contestazione in sede civile non sempre è, tuttavia, possibile. Difatti le ragioni per le quali è consentito procedere all’impugnazione dell’atto certificato sono le seguenti (5):

- a) vizi del consenso;
- b) erronea qualificazione del contratto;
- c) difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione (l’eventuale accertamento avrà effetto a partire dal momento in cui la sentenza definisce che ha avuto inizio l’invocata difformità).

Nel caso in cui sia stato eccepito un errore nella sua qualificazione giuridica, la sentenza di accoglimento del ricorso avrà effetto sin dal momento della conclusione del contratto; qualora, invece, venga contestata la difformità del programma negoziale, la sentenza avrà effetto a partire dal mo-

mento in cui la sentenza definisce che ha avuto inizio l’invocata difformità.

La norma prevede, tuttavia, come condizione di procedibilità, che chiunque intenda impugnare in sede civile il contratto certificato debba preventivamente rivolgersi alla commissione di certificazione che ha adottato l’atto stesso, al fine di espletare un tentativo obbligatorio di conciliazione. L’eventuale soluzione conciliativa raggiunta in quella sede gode del carattere dell’inoppugnabilità, essendo la procedura prevista conformata alle previsioni contenute nell’art. 410 c.p.c. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine decadenziale.

Oltre che con ricorso in sede civile, il provvedimento di rilascio (ma ovviamente anche quello di diniego) di certificazione possono essere opposti con ricorso amministrativo al Tar competente per territorio, nel termine di 60 giorni dalla notifica del provvedimento, in queste due ipotesi: violazione del procedimento ed eccesso di potere (6). È quasi superfluo al riguardo fare presente che l’eventuale impugnazione in questa sede si concretizza esclusivamente nei confronti dell’atto amministrativo, restando ovviamente estraneo a tale ambito il negozio giuridico sottostante al provvedimento amministrativo impugnato. Per inciso si evidenzia che il ricorso giurisdizionale in sede amministrativa è esperibile anche nel caso in cui la certificazione sia avvenuta presso un Ente bilaterale o presso le Università private, atteso che il provvedimento emanato da tali organi con natura privatistica va comunque considerato come proveniente da un “incaricato di pubblico servizio”.

(4) Art. 5, comma 1, lett. e), legge delega n. 30/2003.

(5) Vedasi art. 80, D.Lgs. n. 276/2003.

(6) Si evidenzia che, in linea generale, i vizi di legittimità che comportano l’annullabilità dell’atto amministrativo, secondo una tripartizione consacrata nell’art. 29, D.Lgs. n. 104/2010, sono la violazione di legge, l’incompetenza e l’eccesso di potere.

Non appare chiaro il motivo in base al quale il legislatore delegato abbia inteso limitare il gravame giurisdizionale unicamente alle due suddette ipotesi escludendo a priori il vizio di incompetenza. Inoltre ci si chiede se, allorché il legislatore delegato ha indicato, nella norma in commento, la possibilità di ricorso al Tar. per “violazione del procedimento” abbia di proposito voluto restringere il campo d’azione del gravame giuri-

sdizionale amministrativo dei provvedimenti in parola ad una sola delle ipotesi (quella appunto della violazione del procedimento) della più ampia categoria delle violazioni di legge, oppure se abbia utilizzato tale termine con un’accezione più ampia (seppure impropria) comprendente, appunto, tutti i vizi di legittimità che possono caratterizzare l’emanazione del provvedimento amministrativo di certificazione. Al riguardo si ritiene maggiormente plausibile quest’ultima ipotesi, anche perché l’eventuale adesione alla prima aprirebbe il campo a prevedibili quanto motivate censure di legittimità. In definitiva, dunque, si ritiene che il ricorso al Tar sia ammissibile nei confronti degli atti di certificazione che siano affetti da qualunque vizio di legittimità.

Approfondimenti

Pur se l'art. 80, D.Lgs. n. 276/2003 non ne fa espressa menzione, va infine rilevato come anche nei confronti dei provvedimenti amministrativi di che trattasi è esperibile il ricorso straordinario al Capo dello Stato. Se facciamo, difatti, riferimento ai principi generali sul ricorso amministrativo contenuti nell'art. 8 ss. del D.P.R. n. 1199/1971, e se consideriamo inoltre che il provvedimento di certificazione (o di rigetto) è un atto definitivo, contro il quale non è esperibile alcun ricorso gerarchico (non esiste infatti alcun organo gerarchicamente sovraordinato alla stessa Commissione di certificazione al quale proporre un eventuale ricorso), si ritiene che - anche per i provvedimenti in parola così come per tutti i provvedimenti con pari requisiti - sia proponibile il ricorso straordinario al Capo dello Stato per vizi di legittimità entro il termine di 120 giorni dalla notifica del provvedimento stesso. Sempre secondo i principi generali resta ovviamente inteso che tale ricorso è alternativo al ricorso giurisdizionale.

Sempre con riguardo all'efficacia giuridica della certificazione, l'art. 31, comma 17, legge n. 183/2010 (Collegato lavoro) ha offerto la possibilità di estendere retroattivamente la portata del provvedimento di certificazione. Difatti la norma, aggiungendo alla fine dell'art. 79, D.Lgs. n. 276/2003 un nuovo comma, prevede adesso che *"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"*. Alla luce di questa novità possono essere adesso certificati anche contratti già stipulati fra le parti con la possibilità di far retroagire gli effetti della certificazione postuma (e quindi "blindarne" i relativi contenuti) all'inizio del rapporto stesso.

Tale circostanza, in tema di contratti di appalto, è stata pure confermata dalla circolare ministeriale n. 5/2011 la quale segnala che con tale modifica, gli effetti dell'accertamento della commissione

certificatrice, in caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dall'inizio del contratto qualora l'attuazione dello stesso sia stata coerente con quanto appurato in sede di certificazione anche nel periodo antecedente l'attività istruttoria.

Nella seconda parte dello stesso art. 31, comma 17, del Collegato lavoro è previsto, infine, che *"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"*. Viene, in tal modo, offerto alle parti contraenti un duplice vantaggio:

- da un lato, la possibilità di produrre all'esame dell'organo certificatore anche le "bozze" contrattuali non ancora sottoscritte. In questo caso gli effetti del provvedimento vengono ovviamente posticipati al momento della successiva sottoscrizione;
- dall'altro, l'opportunità di avvantaggiarsi pienamente della funzione consulenziale svolta dalle commissioni di certificazione per la stipula e per l'eventuale integrazione dei contratti individuali di lavoro.

Attività ispettiva in presenza di contratti certificati

Per mezzo della circolare n. 9/2018, l'INL ha voluto procedimentalizzare l'attività ispettiva in presenza di contratti certificati.

Il dato da cui ha preso probabilmente spunto l'Agenzia è rappresentato dalla preoccupante proliferazione delle certificazioni dei contratti (principalmente di appalto *labour intensive*) che negli ultimi anni sono state effettuate, in maniera spesso approssimativa, da parte di alcuni organi che hanno costruito sull'istituto una vera e propria attività speculativa.

Le indicazioni operative che il Capo dell'INL ha impartito al personale ispettivo possono essere schematicamente riassunte nella seguente tabella:

Approfondimenti

Procedimentalizzazione attività ispettiva su contratti certificati		
Attività ispettiva in pendenza di certificazione	Controlli iniziati successivamente alla presentazione di una istanza di certificazione	Il personale ispettivo potrà svolgere, senza preclusioni di sorta, gli accertamenti intrapresi; Gli ispettori dovranno, tuttavia, informare prontamente la Commissione di certificazione adita circa la pendenza dell'accertamento affinché la stessa sospenda il procedimento certificatorio; Al termine degli accertamenti, il personale ispettivo comunicherà gli esiti alla Commissione onde consentirle di concludere il procedimento adottando le conseguenti determinazioni.
	Controlli iniziati prima della presentazione di una istanza di certificazione	L'organo ispettivo, non appena viene a conoscenza del deposito di una istanza di certificazione, dovrà immediatamente informare la Commissione della pregressa pendenza di accertamenti ispettivi ai fini della sospensione del procedimento di certificazione; L'accertamento proseguirà senza indugio con l'adozione di eventuali provvedimenti; Il personale ispettivo avrà cura di comunicare l'esito dell'accertamento alla Commissione.
Attività ispettiva su contratto già certificato		Il personale ispettivo potrà svolgere, senza preclusioni di sorta, gli accertamenti intrapresi; Qualora, al termine dell'attività di vigilanza, siano stati rilevati vizi riconducibili all'erronea qualificazione del contratto ovvero alla difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, il personale ispettivo deve redigere il verbale conclusivo; Il verbale unico deve recare, in relazione al disconoscimento dei contratti certificati (sia di lavoro che di appalto), l'espressa avvertenza che l'efficacia di tale disconoscimento (applicazione delle sanzioni ed eventuali altri effetti derivati quali i recuperi contributivi) è condizionata al positivo espletamento del tentativo di conciliazione obbligatorio presso la Commissione di certificazione oppure, in caso di esito negativo, all'utile proposizione delle impugnazioni previste dall'art. 80, D.Lgs. n. 276/2003; L'ufficio che ha condotto gli accertamenti deve procedere, previa acquisizione del regolamento interno di funzionamento della Commissione che ha disposto la certificazione, ad esperire presso quest'ultima il tentativo obbligatorio di conciliazione in conformità alle procedure indicate nel medesimo regolamento; In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione, l'organo di vigilanza promuoverà alternativamente (in base al tipo di vizio accertato) ricorso al giudice del lavoro o al Tar.

Con riguardo all'individuazione del foro competente l'INL evidenzia che per l'impugnazione del contratto certificato, in ossequio alle previsioni contenute nell'art. 413 c.p.c., si dovranno adottare i seguenti criteri:

- in linea generale il ricorso dovrà essere presentato al giudice del lavoro nella cui circoscrizione si trova il datore di lavoro (sede sociale dell'impresa);
- per i contratti di appalto, in considerazione del fatto che il ricorso viene proposto nei confronti tanto del committente quanto dell'appaltatore, si seguirà il criterio del luogo ove vengono concretamente svolti i lavori appaltati (es. cantiere).

In relazione ai sopra indicati criteri la nota dell'Agenzia fa presente che, qualora l'impugnazione non sia esperibile nel territorio di competenza dell'ufficio che ha effettuato gli accertamenti, lo stesso dovrà trasmettere la necessaria documentazione all'ITL del foro competente, corredata da apposita relazione affinché quest'ultimo possa agire in giudizio su delega dell'ufficio procedente.

In conclusione si fa presente che il personale ispettivo dell'INL ha, nei limiti del servizio cui è destinato e nell'ambito territoriale di appartenenza, la qualifica e i poteri di ufficiale di polizia giudiziaria (7). Conseguentemente qualora, nel corso dell'attività di vigilanza, emergano indizi di reato gli ispettori hanno il dovere di rispettare le norme del Codice di procedura penale; fra queste, lo si rammenta, vi è l'art. 347 c.p.p. che impone agli U.p.g. di notificare tempestivamente l'autorità giudiziaria. All'atto pratico ciò comporta che se, ad esempio, nel corso di un accertamento su un contratto di appalto certificato dovessero emergere indizi di sfruttamento dei lavoratori utilizzati secondo lo schema delittuoso previsto dall'art. 603-bis c.p. (reato di caporalato), il personale ispettivo ha l'obbligo di informare la Procura della Repubblica senza per questo dover seguire l'articolata procedura prevista dall'art. 80, D.Lgs. n. 276/2003.

(7) Art. 6, D.Lgs. n. 124/2004 e art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 149/2015.