

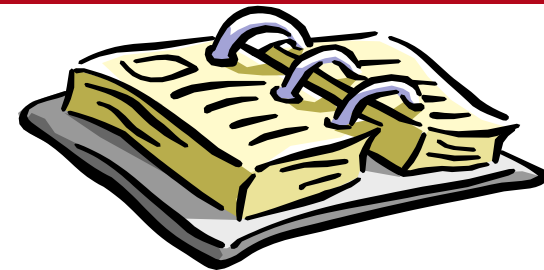


**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA**

# **I contratti certificabili e la tipizzazione delle causali di licenziamento**

**Andrea Sitzia**

**Padova - Confindustria, 1° Dicembre 2010**



- 1) Premessa
- 2) I contratti certificabili
- 3) Tipizzazione delle causali di licenziamento

# Natura e finalità della certificazione



Rispetto alle fasi di costituzione del rapporto le procedure di certificazione del contratto di lavoro operano alla stregua di un sostegno concreto ed effettivo nella valutazione di quelli che sono i diritti disponibili in sede negoziale; offrono utili informazioni circa lo strumento contrattuale più congruo – e giuridicamente appropriato – per il tipo di prestazione di volta in volta dedotta in contratto. Dovrebbe contribuire a superare l'asimmetria informativa tra le parti del rapporto a favore del lavoratore

(M. Biagi, Istituzioni di diritto del lavoro, p. 119)



L'eccessivo numero di controversie di lavoro non dipende (se non in minima parte) dalle norme procedurali: sono le regole di diritto sostanziale e la cultura conflittuale/antagonista ad incentivare il contenzioso tra le parti del rapporto di lavoro.

Sul contenzioso pesano spesso scelte sbagliate circa la scelta del contratto idoneo a realizzare gli interessi voluti dalle parti, spesso non adeguatamente assistite in sede di stipulazione dello stesso.



Spesso gli accordi contrattuali NON sono adeguatamente formalizzati o supportati dal punto di vista probatorio:

**N.B.**

la legislazione degli ultimi anni attribuisce particolare importanza ai patti convenuti ed esplicitati per iscritto in sede contrattuale.



ES.

- Contratto di lavoro a progetto
- Contratto di lavoro a termine
- Contratto di somministrazione di lavoro



**“Clausole generali” in senso atecnico: elevata generalità nella descrizione della fattispecie in termini riassuntivi (giusta causa, giustificato motivo, trasferimento, mansioni ...)**



Il controllo sui presupposti di legittimità di una determinata scelta aziendale è vincolato alla verifica (*ex ante* in sede di certificazione; *ex post* in sede giudiziale) dell'esistenza concreta delle condizioni poste dalle norme inderogabili di legge e/o contratto collettivo senza che possa essere sindacato il merito o la opportunità della scelta datoriale.





Art. 30, co. 1, l. 183/2010:

In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 63, co. 1 del d.lgs. 165/2001, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento d'azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente.

# I contratti certificabili



## Art. 75. - Finalità

~~1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contatti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale e a progetto di cui al presente decreto, nonché dei contratti di associazione in partecipazione di cui agli articoli 2549-2554 del codice civile, le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo.~~

~~1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo. (DLGS 251/2004)~~

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo. (Collegato Lavoro)



## Oggetto della certificazione

IL RAPPORTO DI LAVORO  
IN OGNI SUO ASPETTO



## Art. 30, co. 2, l. 183/2010

= VOLONTA'

nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro, 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.



Verifica della “coerenza formale” tra le clausole contenute nel contratto da certificare e la volontà espressa dalle parti stipulanti

Potrà essere chiesta oltre che in materia di qualificazione del contratto (SCELTA DEL TIPO CONTRATTUALE) anche per clausole **non attinenti alla natura tipologica del contratto** (REGOLAMENTAZIONE DELLO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO)



## ESEMPI:

- coll. cont. e coordinata (409 c.p.c.)
- lavoro a progetto (61 ss. d.lgs. 276/2003)
- lavoro ripartito o *job sharing* (41 ss. d.lgs. 276/2003)
- lavoro intermittente/a chiamata (33 ss. d.lgs. 276/2003)
- apprendistato/inserimento (54 ss. d.lgs. 276/2003)
- contratto a termine (d.lgs. 368/2001)
- clausole elastiche e flessibili dei contratti di lavoro a tempo parziale (d.lgs. 61/2000, spec. art. 3)
- patto di non concorrenza (2125 c.c.)
- patto di prova (2096 c.c.)



## ANCHE I CONTRATTI IN CUI SIA DEDOTTA INDIRETTAMENTE UNA PRESTAZIONE DI LAVORO

Cfr. già Ministero del lavoro, risposta ad  
interpello 81/2008 del 22 dicembre 2009

= anche contratto commerciale di  
somministrazione tra agenzia e utilizzatore;  
distacco





## RINUNZIE E TRANSAZIONI

Art. 82 d.lgs. 276/2003

Certificazione delle rinunzie e transazioni (2113 c.c.) a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse



## REGOLAMENTO INTERNO DELLE COOPERATIVE

Art. 83 d.lgs. 276/2003

Certificazione del contenuto del regolamento depositato riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori



## INTERPOSIZIONE ILLECITA E APPALTO GENUINO

Art. 84 d.lgs. 276/2003

Certificazione, sia in sede di stipulazione di appalto (art. 1655 c.c.) sia nelle fasi di attuazione del relativo programma negoziale, anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto



## STANDARD CONTRATTUALI ED ORGANIZZATIVI

Art. 27, co. 1, d.lgs. 81/2008

**Strumento di selezione dei soggetti virtuosi  
e professionalmente etici per l'accesso a un  
determinato mercato**



## CLAUSOLE COMPROMISSORIE

Art. 31, co. 10, l. 183/2010

**Nel futuro prossimo venturo**



(segue: clausole compromissorie)

Solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – o in assenza D.M. dopo 12 mesi entrata in vigore legge. La clausola compromissoria, a pena di nullità deve essere certificata. Le commissioni di certificazione accertano l'effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro.

**NO CONTROVERSIE RELATIVE ALLA  
RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO.**

# La tipizzazione delle causali di licenziamento



Art. 30, co. 3, primo periodo, l. 183/2010

Nel valutare le motivazioni poste a base 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 ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione





Art. 30, co. 3, secondo periodo, L. 183/2010

Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'art. 8 l. 604/1966 e succ. modif., il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

# RSI, sicurezza e lavoro: aspetti generali





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**Dipartimento di Diritto Comparato – Facoltà di Scienze Politiche**

**[andrea.sitzia@unipd.it](mailto:andrea.sitzia@unipd.it)**