

Clausole generali. L'obiettivo del collegato è quello di ridurre il contenzioso circoscrivendone prima la portata

Verdetti «light» sulle liti di lavoro

Valutazioni organizzative in base alla legittimità senza entrare nel merito

LA CERTIFICAZIONE

Nell'interpretazione dei contratti il giudice deve (con diverse eccezioni) tener conto di quanto stabilito dalle parti

PAGINA A CURA DI
Michele Bignami
Filippo Disertori

Con il dichiarato intento di ridurre il contenzioso di lavoro, da un lato, e quello di limitare i poteri di sindacato del giudice, dall'altro, l'articolo 30 del Collegato lavoro detta alcune regole in tema di controllo giudiziale delle vicende che più frequentemente sono all'esame della magistratura del lavoro ed estende il campo di applicazione della certificazione a tutti i contratti «in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro».

È ovviamente prematuro un giudizio su norme introdotte da pochi giorni (la legge n. 183/2010 è in vigore dal 24 novembre) ma è possibile osservare da subito un divorzio tra le intenzioni del legislatore e il contenuto effettivo delle nuove regole: o, quanto meno, si deve riconoscere alla normativa in esame più un valore di *moral suasion* che quello di una vera e propria radicale riforma.

Il primo comma dell'articolo 30 si limita a ribadire un principio ormai radicato sul quale giurisprudenza (di legittimità e di merito) e dottrina concordano da molti anni e intorno al quale non sussisteva alcuna incertezza. La norma in questione coglie, senza - a nostro parere - riuscire a risolverlo un problema che chi frequenta le aule giudiziali ben conosce; quello

dell'uso concreto di tale principio nel delineare il confine tra sindacato di legittimità e quello di merito. Spesso questo ultimo, cacciato dalla porta, rientra dalla finestra. Non è, quindi, il principio da discutere quanto la sua applicazione concreta; il primo comma dell'articolo 30 non incide perciò sostanzialmente su questo aspetto (si veda l'articolo qui in basso).

Analoga considerazione vale anche per le altre disposizioni. Esteso il campo di applicazione delle certificazioni a tutti i rapporti di lavoro in cui sia dedotta «direttamente o indirettamente» una prestazione di lavoro (inclusi dunque contratti di appalto e di somministrazione di lavoro), i commi 2 e 3 definiscono la loro efficacia in materia di interpretazione dei contratti di lavoro e di licenziamenti disciplinari (giusta causa e giustificato motivo soggettivo). Il secondo comma impone al giudice, allorché deve qualificare un contratto di lavoro o interpretarne le disposizioni, di «non discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro». Peraltro, questo comma aggiunge che questo obbligo del giudice non è assoluto in quanto non vale nei casi di «erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la

sua successiva attuazione». E ancora, il terzo comma sembra delegare alle parti la possibilità di tipizzare i casi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo; ma il risultato che la norma produce è, tutto sommato, modesto.

In questo caso, per questioni sistematiche e di armonizzazione con altre norme (alcune di rango costituzionale), il testo della norma è addirittura "più timido". Infatti, invece di sancire un vero e proprio obbligo del giudice di applicare un automatismo tra accertamento della fattispecie indicata dalle parti come meritevole di licenziamento disciplinare e accertamento della legittimità dello scioglimento del rapporto, esso si limita a imporre al giudice di «tenere conto» di quanto stabilito dalle parti. È evidente che questo obbligo non implica una delega alle parti di regolare pattiziamente e preventivamente una vicenda così delicata quale il licenziamento per motivi disciplinari.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Che cosa cambia nel controllo in tribunale

ORA

COMMA 1

- Sindacato di legittimità e non di merito delle valutazioni tecniche, organizzative e produttive da parte del giudice

COMMA 2

- Il giudice deve tener conto delle valutazioni delle parti nella qualificazione e nell'interpretazione del contratto se il contratto è certificato

COMMA 3

- Nel valutare il licenziamento il giudice deve tener conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei Ccnl o nei contratti certificati

PRIMA

COMMA 1

- Medesima conclusione per via giurisprudenziale

COMMA 2

- Libera valutazione del giudice

COMMA 3

- Libera valutazione del giudice

