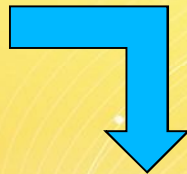


GLI EFFETTI DELLA CERTIFICAZIONE

Vantaggi della certificazione

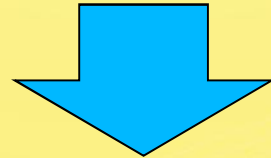
- Abbiamo detto maggiore certezza giuridica e possibilità di avere consulenza ed assistenza dal parte della Commissione di Certificazione
- Altri vantaggi



Effetti della certificazione nei confronti delle parti e dei terzi

Efficacia giuridica della certificazione

LA FONTE



Articolo 79 D.LGS. 276/2003

“... gli effetti dell’accertamento dell’organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ... fatti salvi i provvedimenti cautelari “

GLI EFFETTI

CONTRATTUALI



Nel rapporto tra datore di lavoro e lavoratore



Il giudice nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, non può distaccarsi dalle valutazioni delle parti espresse in sede di certificazione

VERSO I TERZI



Se richiesto dalle parti, produce effetto nei confronti degli enti interessati al rapporto di lavoro



“... fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali ... Fatti salvi i provvedimenti cautelari ”

EFFETTI

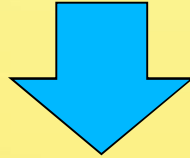
Gli effetti devono essere richiesti dalle parti in sede di certificazione, altrimenti produce effetti soltanto tra le parti e non nei confronti dei terzi



La Commissione deve dare esplicita menzione degli effetti che produce l'atto di certificazione

EFFETTI RETROATTIVI ^{1/2}

Novità Collegato lavoro



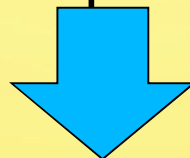
la Certificazione potrà essere richiesta anche per un contratto di lavoro in corso di esecuzione



Gli effetti decorrono dalla data di stipula 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 verificato

EFFETTI RETROATTIVI 2/2

Compito gravoso per la Commissione



- **Linee Guida CNO:** “È evidente l’ampiezza del passaggio e la diversità dei compiti assegnati alle commissioni, che non si limiteranno all’accertamento della congruenza tra la fattispecie concreta che le parti intendono realizzare e l’astratto tipo contrattuale, ma, in esito ad una attività istruttoria, dovranno verificare la coerenza del rapporto di lavoro già in corso e, soprattutto, così per come atteggiatosi nel passato, con il programma negoziale all’epoca stabilito e, in caso di esito positivo di tale valutazione, attestare la riconducibilità di tale coincidenza sin dal momento iniziale della stipula del contratto (risalente nel tempo anche di anni).
- Il compito delle commissioni in questo caso appare davvero gravoso, dovendo operare un vero e proprio giudizio, a valle di un’attività istruttoria, in relazione a fatti e comportamenti già realizzatisi.
- Sarà pertanto necessario adoperare la massima prudenza nel procedere a tale tipologia di certificazione, per le premesse ricadute che implica.

Effetti contrattuali

Il giudice, nel valutare la legittimità di un licenziamento, tiene conto delle clausole concordate dalle parti nel contratto certificato



Le parti potranno prevedere in sede di certificazione alcune ipotesi che costituiscono giusta causa o giustificato motivo

LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

Art. 30, comma 2, L. 183/2010



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, salvo il caso di erronea qualificazione, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione



Non può discostarsi dalle valutazioni delle parti

Art. 30, comma 3, 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



Tiene conto ma, in sostanza, decide autonomamente

COLLEGATO LAVORO

La prima parte del comma 3 dell'art. 30 della legge n. 183/2010, recita:

“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 ...”.

La tipizzazione della giusta causa e del giustificato motivo di licenziamento dopo il Collegato Lavoro

Art. 30, comma 3, Legge 4 novembre 2010, n. 183

IL CONTESTO NORMATIVO

Legge 15 luglio 1966, n. 604 - Norme sui licenziamenti individuali

Articolo 1. Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per **giusta causa** ai sensi dell'art. 2119 c. c. o per **giustificato motivo**.



Articolo 3. Il licenziamento per **giustificato motivo con preavviso** è determinato da un **notevole inadempimento degli obblighi contrattuali** del prestatore di lavoro ovvero da **ragioni inerenti all'attività produttiva**, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.



un caso abbastanza noto di giustificato motivo

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro 12

Consiglio Nazionale dell'Ordine

IL CONTESTO NORMATIVO (segue)

Codice civile

Articolo 2119 - Recesso per giusta causa

- Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o **senza preavviso**, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una **causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto**. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.
- Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa è così riassumibile

Tipo di recesso	Nozione
Giustificato motivo soggettivo	Notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro
Giustificato motivo oggettivo	Ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa
Giusta causa	Causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro



**Sono tutte definizioni “di principio”
che vanno “riempite di significato”**

LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

Nota Bene:

SI PREVEDE LA TIPIZZAZIONE DEL **GIUSTIFICATO**
MOTIVO E DELLA **GIUSTA CAUSA** di
LICENZIAMENTO



NON DELLE **DIMISSIONI** O DELLE **SANZIONI**
DISCIPLINARI CONSERVATIVE

(rimprovero verbale e scritto, multa, sospensione dal servizio e dalla retribuzione)

LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

Una primissima versione della norma prevedeva che il giudice “**facesse riferimento**” alle tipizzazioni contrattuali, ora deve solo “**tenerne conto**”

La previsione, come avvertito dalla dottrina, risulta **ammorbidita** rispetto alla stesura originale

LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO DUE NOTE IMPORTANTI:



**UN NUOVO RUOLO PER IL CONTRATTO
INDIVIDUALE**



**MA SOLO SE CERTIFICATO
ALTRIMENTI LA CLAUSOLA NON VALE NULLA!!!**

LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO



CHE POSSIBILITA' CI SONO SE GIA' IL CONTRATTO COLLETTIVO PREVEDE LE SANZIONI DISCIPLINARI PER I SINGOLI COMPORTAMENTI?



ATTENZIONE PERCHE' LE CLAUSOLE DEL CONTRATTO INDIVIDUALE, NONOSTANTE POSIZIONI MINORITARIE CONTRASTANTI, SE MENO FAVOREVOLI PER IL LAVORATORE, SONO SOSTITUITE DA QUELLE DEL CONTRATTO COLLETTIVO (ART. 2077 cod. civ.)

LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

E IL GIUDICE CHE POTERI HA?

1 - Innanzitutto “tiene conto” ma **non è vincolato** da quanto contenuto nei contratti

infatti



LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

... segue: i poteri del giudice

- 2 - **Inquadra i fatti:** “abbandono del posto di lavoro” o mero e momentaneo “allontanamento dal posto di lavoro?”
- 3 - **Inquadra i fatti:** l'utilizzo improprio e temporaneo dell'auto aziendale non è furto!
- 4 - **Valuta i fatti e la loro idoneità** a incidere sull'elemento fiduciario, per esempio il furto è “di modica entità”? Il dipendente ha precedenti? Che ruolo ha nell'impresa?

LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

Ancora sui poteri del giudice:

- **Cass. 22 giugno 2009, n. 14586:** “Spetta al giudice di merito **valutare** la **congruità** della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni **aspetto concreto** della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che della mancanze addebitate faccia la **contrattazione collettiva (!!!)**, ma pure **all'intensità dell'elemento intenzionale**, al **grado di affidamento** richiesto dalle **mansioni** svolte dal dipendente, alle **precedenti modalità** di attuazione del rapporto (ed alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare **natura e tipologia**”.

LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO



- **QUINDI IL GIUDICE DEFINISCE E VALUTA LA FATTISPECIE E STABILISCE SE LA SANZIONE INFLITTA AL LAVORATORE RISPETTA IL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA**



- **E PUO' CONVERTIRE IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA IN GIUSTIFICATO MOTIVO OVVERO IN UNA SANZIONE CONSERVATIVA**

LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

E se il lavoratore si rifiuta di firmare il contratto individuale “tipizzatore”?

- 1) In **fase pre-assuntiva**, il rifiuto del lavoratore pare difficilmente ipotizzabile, sia per l'interesse alla conclusione del contratto sia perché l'applicazione della clausola sarebbe solo eventuale;
- 2) In ogni caso, se il lavoratore si rifiuta, il datore è libero di procedere con **altri candidati**, senza concludere il contratto di lavoro

LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

L'importanza della sincronia tra tipizzazione e contratto di lavoro in generale

Per concludere, si possono dare **3 ipotesi** ulteriori:

1. Ottenimento della certificazione e successiva attivazione del contratto
2. Stipula del contratto prima della certificazione
3. Proposta della certificazione in corso di contratto (dipendenti già in forza)

LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

1) Ottenimento della certificazione e successiva attivazione del contratto

il datore e il lavoratore convengono un "elenco " di fattispecie che legittimano la risoluzione del contratto per giusta causa e/o giustificato motivo

ottengono la certificazione

solo successivamente firmano il contratto di lavoro

in questo caso non sorgono problemi applicativi e il rapporto di lavoro si avvia normalmente

LA NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

2) Richiesta della certificazione e contestuale avvio del contratto

datore e lavoratore tipizzano le fattispecie che legittimano la risoluzione del contratto per giusta causa e/o giustificato motivo

Nelle more del procedimento di certificazione stipulano il contratto, comunicano l'assunzione e il lavoratore inizia a lavorare

se la commissione certifica

Non sorgono problemi applicativi e il rapporto di lavoro si avvia senza problemi

se la commissione non certifica

La mancata certificazione di alcune o di tutte le ipotesi previste non dovrebbe comportare la cessazione del contratto: si applica l'1419 cod. civ. sulla sopravvivenza del contratto rispetto alle clausole nulle

3) Proposta del datore in corso di rapporto

Si tratta dell'ipotesi che riguarda la **totalità dei lavoratori attualmente occupati** e prevede che il datore – mentre il **rapporto è in corso** – proponga la stipulazione e la certificazione della clausola contenente l'elenco delle ipotesi di licenziamento

Il lavoratore accetta

Tutto bene: le parti recepiscono nel contratto di lavoro la clausola che tipizza le ipotesi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo

Il lavoratore non accetta

Si tratta di clausole accessorie al contratto principale e il consenso è necessario

Il lavoratore che rifiuta di prestare il proprio consenso non è sanzionabile in alcun modo

Effetti nei confronti dei terzi

ENTI PREVIDENZIALI
(INPS, INAIL, ECC.)



Diversa qualificazione non può dar luogo a provvedimenti amministrativi o giurisdizionali in contrasto con la certificazione fin tanto che non ci sia una sentenza di merito (accertamenti, ordinanze ingiunzioni, cartelle di pagamento, decreti ingiuntivi, diffide, ecc.).

AGENZIA DELLE ENTRATE



MINISTERO DEL LAVORO



Effetti nei confronti dei terzi

tre teorie

PRIMA TEORIA



- 1) La certificazione non paralizza l'attività ispettiva. E' possibile emissione provvedimenti amministrativi o giurisdizionali. Datore di lavoro utilizza certificazione in sede di opposizione.

SECONDA TEORIA



- 2) Certificazione mette al riparo da ispezioni (sembra avallata da Min.Lav. cd.Direttiva Sacconi 18/9/2010).

TERZA TEORIA



- 3) Prevalente. Si ispezioni, ma diversa qualificazione non può dar luogo a provvedimenti amministrativi o giurisdizionali (accertamenti, ordinanze ingiunzioni, cartelle di pagamento, decreti ingiuntivi, diffide, ecc.) in contrasto con la certificazione **fin tanto che non ci sia una sentenza di merito.**

Effetti nei confronti dei terzi

Prima interpretazione

- Gli organi preposti possono effettuare accessi ispettivi
- Possono essere emessi provvedimenti amministrativi (ordinanze ingiunzioni, verbali di accertamento, accertamenti fiscali)
- Possono essere emessi provvedimenti giurisdizionali (decreti ingiuntivi, ad esempio)



Effetti della certificazione utilizzabili dal datore di lavoro in sede di opposizione

Se il datore di lavoro non si oppone, i provvedimenti diventano definitivi anche senza impugnazione della certificazione

Effetti nei confronti dei terzi

Seconda interpretazione

- Gli organi preposti NON possono effettuare accessi ispettivi
- La Direttiva Sacconi del 18 settembre 2010 recita:
“... I contratti certificati potranno formare oggetto di verifica ispettiva solo a seguito di richiesta di intervento del lavoratore e dopo il fallimento del tentativo di conciliazione monocratica”.



Il datore di lavoro si mette al riparo da ispezioni

Effetti nei confronti dei terzi terza interpretazione

prevalente

- Gli organi preposti possono effettuare accessi ispettivi
- NON possono essere emessi provvedimenti amministrativi (ordinanze ingiunzioni, verbali di accertamento, accertamenti fiscali) in contrasto con la certificazione



Eventuali provvedimenti emessi prima della sentenza di merito del giudice sulla impugnazione della certificazione, sono affetti da nullità

Effetti nei confronti dei terzi cosa dice l'INPS

- **Circolare Inps 71/2005**: nei casi in cui, per un contratto di lavoro certificato, si accerti una discordanza fra il programma negoziale certificato e quello concretamente rilevato in sede di visita ispettiva, gli Uffici procederanno ad esperire il tentativo di conciliazione presso le Commissioni di certificazione, all'esito del quale gli stessi Uffici assumeranno i conseguenti provvedimenti, quali la ridefinizione o l'annullamento dell'addebito, ovvero la trasmissione degli atti all'Avvocatura di Sede per attivare il giudizio dinanzi al Giudice del Lavoro.

RIMEDI CONTRO LA CERTIFICAZIONE


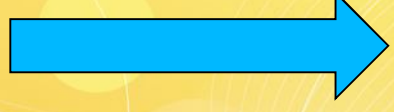
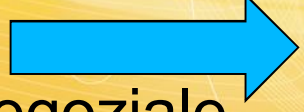
Rimedi contro la certificazione

Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria ex art.413 c.p.c. per:

- 1) Erronea qualificazione
- 2) Vizi del consenso
- 3) Difformità tra programma negoziale e sua successiva attuazione

Rimedi contro la certificazione

ricorso al Giudice del lavoro possibile in tre ipotesi

- 1) Erronea qualificazione  Il giudice accerta che la qualificazione del contratto è diversa da quella certificata. Competenza del giudice garantita art.24 Costituzione. Effetti ex tunc. Rimangono tuttavia nulli i precedenti provvedimenti dei terzi in contrasto con la certificazione
- 2) Vizi del consenso  Art.1427 c.c..Per violenza, dolo, errore. Effetti ex tunc. Rimedio esperibile dalla sola parte
- 3) Difformità tra programma negoziale e sua successiva attuazione  Lo svolgimento del rapporto non è coerente col contratto certificato. Effetti ex nunc, ossia dal momento di difformità tra programma negoziale e sua successiva attuazione

Tentativo di conciliazione

Collegato lavoro

Rende facoltativo il tentativo di conciliazione in materia di lavoro

Mantiene l'obbligatorietà nel caso di impugnazione del contratto certificato

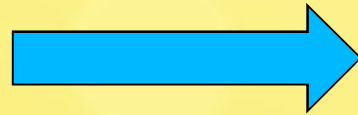
IL TENTATIVO E' OBBLIGATORIO SIA PER LE PARTI CHE PER I TERZI CHE INTENDANO AGIRE CONTRO L'ATTO DI CERTIFICAZIONE (Nota Min. Lavoro 25/11/2010)

La sede di conciliazione è la Commissione che ha emesso il provvedimento di certificazione

Rimedi contro la certificazione

ricorso al TAR possibile in due casi

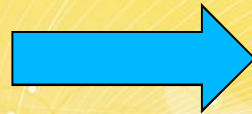
1) Violazione del procedimento



Per esempio mancanza di comunicazioni relative all'avvio della procedura.

Il termine di 30 giorni per la conclusione, è invece ordinatorio

2) Eccesso di potere



Nel caso di esercizio di un potere discrezionale

**IL RICORSO E' POSSIBILE A PENA DI DECANDENZA
ENTRO 60 GIORNI**

Effetti misure cautelari

Il superamento della certificazione può essere anticipato con provvedimenti cautelari ai sensi:

- art.669 bis e seguenti c.p.c.(devono essere confermati nel giudizio di merito)
- art.700 c.p.c. . Occorre il *fumus boni iuris* ma anche la dimostrazione del *periculum in mora*. Difficile dimostrarlo per i terzi.

RESPONSABILITA' DELLA COMMISSIONE

Responsabilità della Commissione

E' evidente che ciò può accadere quando una delle parti si ritenga danneggiata dalla certificazione

Abbiamo visto che i rimedi esperibili contro il provvedimento sono:

IPOTESI	RISCHI
errore della Commissione nell'attività di qualificazione del contratto	Possibile rischio se l'errore fosse palese e si ponesse in contrasto con le Linee Guida
scostamento e/o difformità tra l'esecuzione del contratto e quanto certificato (situazione più frequente)	Nessuno perché sono le parti ad aver svolto la prestazione diversamente rispetto a quella prospettata in sede di certificazione
vizi del consenso	Considerando che ciò è possibile in caso di violenza, dolo, errore, da provare, è difficile incorrere in tale rischio
Eccesso di potere	Vige il principio di legalità ed eventuali violazioni possono rappresentare un rischio concreto Analoghi ipotesi può ricorrere nel caso di violazione del Regolamento