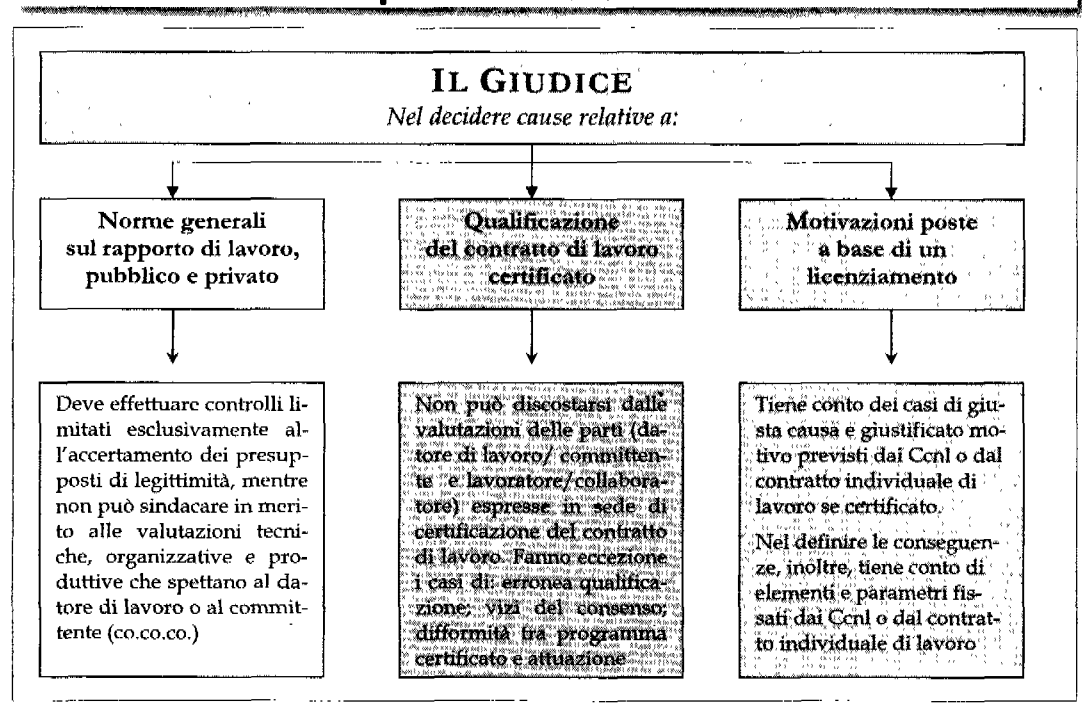


Il ddl collegato approvato martedì fissa le regole alle quali la magistratura dovrà attenersi

Cause di lavoro, decidono le parti

Giudici vincolati alle giuste cause indicate dai contratti

I paletti sul contenzioso



DI DANIELE CIRIOLI

Fissati i paletti alle decisioni del giudice. L'attività di controllo, infatti, non potrà mai prevaricare la legittimità della condotta e sindacare le scelte aziendali. In caso di vertenze sul licenziamento, inoltre, il giudice dovrà tener conto dei casi di giusta causa e di giustificato motivo previsti dal ccnl o dal contratto di assunzione (qualora certificato), mentre nella valutazione delle conseguenze dovrà considerare elementi quali dimensione aziendale, mercato del lavoro e comportamento delle parti prima della risoluzione del rapporto di lavoro. Ciò significa, dunque, che nel fissare il risarcimento al lavoratore (tra 2,5 e 6 mensilità di retribuzione), il giudice dovrà lasciarsi influenzare dal contesto socio-economico in cui si svolgeva quel rapporto di lavoro abbassando l'asticella del rimborso, per esempio, in presenza di dimensioni aziendali contenute ed elevandola, invece, in caso di avanzata età del lavoratore. Lo prevede, tra l'altro, il colle-

gato lavoro approvato martedì in via definitiva dalla camera.

Tre casi, tre limitazioni. Tre le ipotesi di controllo giudiziale per le quali il collegato pone dei paletti al libero arbitrio dei giudici. La prima riguarda in generale tutte le controversie sul rapporto di lavoro; la seconda concerne il caso della qualificazione del contratto di lavoro; la terza, infine, riguarda il caso del licenziamento (si veda tabella).

Controversie sul lavoro. La prima ipotesi riguarda le controversie sul lavoro e, in particolare, tutti i casi disciplinati da norme di legge nelle materie previste dall'articolo 409 del codice di procedura civile e dall'articolo 63, comma 1, del dlgs n. 165/2001 (lavoro pubblico). Nello specifico, dunque, riguarda le controversie relative a rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa; rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché a rapporti derivanti da altri contratti agrari; rapporti di agenzia, di rap-

presentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera in via continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato; rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica; rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici e altri rapporti di lavoro pubblico (articolo 409 del cpc). Riguarda, altresì, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, incluse quelle concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto. Oltre queste, rientrano nella prima ipotesi anche eventuali contro-



versie in tema di instaurazione del rapporto di lavoro, di esercizio dei poteri datoriali, del trasferimento di azienda e di recesso. In tutti questi casi, stabilisce il collegato, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che spettano al datore di lavoro o al committente.

Qualificazione del contratto di lavoro. La seconda ipotesi riguarda il contenzioso in merito alla qualificazione di un contratto di lavoro e all'interpretazione delle relative clausole, nel caso di contratto di lavoro certificato. In tal caso, stabilisce di nuovo il collegato, il giudice non può discostarsi dalle valutazioni espresse dalle parti (datore di lavoro e lavoratore) in sede di certificazione. Fanno eccezione i seguenti casi (che sono gli stessi già previsti per l'irregolare certificazione del contratto): erronea qualificazione del contratto; vizi di consenso; difformità tra programma negoziale certificato e successiva attuazione.

Licenziamento. Ultima ipotesi riguarda il controllo giudiziale sui licenziamenti, ipotesi maggiormente ricorrente, per la quale il collegato disciplina due casi: la valutazione circa la legittimità del licenziamento e la valutazione delle conseguenze da riconnettere all'eventuale illegittimo licenziamento. Nel valutare

le motivazioni poste a base del licenziamento, in primo luogo, il giudice deve tenere conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro (ccnl) stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro, ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione. Ciò vuol dire, dunque, che i ccnl o anche il contratto di assunzione possono prevedere e indicare una serie di casi «tipici» di comportamenti idonei a realizzare una giusta causa o giustificato motivo di recesso da parte del datore di lavoro (vale a dire licenziamento). In secondo luogo, il giudice, nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge n. 604/1966 (è la cosiddetta tutela reale che comporta, in caso di illegittimo licenziamento, la riassunzione del lavoratore ovvero il risarcimento del danno pari a un'indennità d'importo compresa tra 2,5 e 6 mensilità di retribuzione), deve tenere conto di elementi e parametri fissati dagli stessi contratti e, in ogni caso, deve considerare 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 (datore di lavoro e lavoratore) anche prima del licenziamento.

