

Premessa

Il volume offre una *sintesi* del Diritto del Lavoro, mirata alle esigenze di uno *studio agile, veloce e dinamico*.

La trattazione privilegia gli istituti di fondamentale importanza ed è aggiornata a tutte le più recenti novità legislative ed in particolare alla **L. 4 novembre 2010, n. 183**, cd. **collegato lavoro**, con cui è stata operata un' articolata *riforma* della materia. Oltre ad istituti quali, tra l'altro, i *congedi*, le *aspettative* e i *permessi*, l'*apprendistato*, la *vigilanza* e le *misure contro il lavoro sommerso*, il *rapporto di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni*, la L. 183/2010 è intervenuta in materia di *controversie di lavoro*, introducendo importanti *modifiche alla disciplina prevista dal codice di procedura civile* (art. 409 ss.) per lo svolgimento del processo del lavoro e portando a compimento un articolato sistema di *procedure conciliative e di arbitrato*.

Per le sue caratteristiche, il testo è utile anche in affianco ai manuali istituzionali, in fase di *ripasso*, nonché per *fissare velocemente* il programma in vista di *esami e prove concorsuali*.

IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO E IL LAVORO A TERMINE

Sommario: 1. Il contratto di lavoro subordinato. - 2. I requisiti essenziali del contratto di lavoro. - 3. Gli elementi accidentali del contratto di lavoro: il patto di prova. - 4. Segue: Il termine. Il contratto di lavoro a tempo determinato. - 5. L'invalidità del contratto (art. 2126 c.c.). - 6. La certificazione del contratto di lavoro.

1. IL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

La dottrina e la giurisprudenza maggioritarie individuano quale fonte del rapporto di lavoro subordinato il **contratto individuale di lavoro**.

Il contratto, dunque, è *necessario* perché abbia origine il rapporto di lavoro subordinato e trovi applicazione la relativa disciplina tipica: occorre, precisamente, che le parti *si accordino per operare uno scambio tra remunerazione e lavoro*.

Il contratto di lavoro **si caratterizza** per essere:

- *oneroso*, essendo necessaria l'esistenza di una retribuzione quale naturale controprestazione dell'attività lavorativa (art. 36 Cost.);
- *sinallagmatico*, trattandosi di un contratto a prestazioni corrispettive (da un lato il «*lavoro*» e dall'altro la «*retribuzione*»);
- *commutativo*, in quanto la legge e i contratti collettivi stabiliscono esattamente l'entità delle prestazioni e controprestazioni;
- *eterodeterminato*, in quanto il suo contenuto è fissato in gran parte dalla legge e dal CCNL.

2. I REQUISITI ESSENZIALI DEL CONTRATTO DI LAVORO

A) I presupposti soggettivi

I soggetti (detti anche parti o contraenti) del contratto di lavoro devono presentare determinati **requisiti**, alcuni derivanti da norme di carattere generale, altri peculiari della disciplina del diritto del lavoro: di essi si è già parlato nel prec. Cap. II par. 7.

B) I presupposti oggettivi

La **forma** del contratto di lavoro è *generalmente libera*.

Tuttavia, in *determinate ipotesi* la legge espressamente prevede la **forma scritta**: essa può essere richiesta per l'esistenza del contratto o della clausola contrattuale (forma **ad substantiam**, prescritta a pena di nullità) o solo per dare prova dell'esistenza in caso sorga una contestazione tra le parti contraenti (forma **ad probationem**).

La **forma scritta** è richiesta dunque solo per particolari contratti di lavoro o per alcune clausole contrattuali, come ad es.: il contratto di arruolamento del *personale navigante* (è prescritto l'*atto pubblico* innanzi l'autorità marittima: art. 328 cod. nav.); il contratto di lavoro a *tempo parziale*, ma solo ai fini probatori (art. 2 D.Lgs. 61/2000); il contratto di lavoro subordinato *sportivo* (art. 4 L. 91/1981); la determinazione del *periodo di prova* (art. 2096 c.c.); la fissazione di un *termine finale* del rapporto (D.Lgs. 368/2001); il *patto di non concorrenza* (art. 2125 c.c.); il contratto di *apprendistato* (art. 47 D.Lgs. 276/2003); il contratto di *inserimento* (art. 54 D.Lgs. 276/2003); il contratto di *lavoro ripartito* (art. 41 D.Lgs. 276/2003).

La **causa** è considerata come la *funzione economico-sociale* che il contratto è diretto a realizzare e può identificarsi nello **scambio tra lavoro e retribuzione**.

L'**oggetto** del contratto di lavoro è costituito tanto dalla *prestazione di lavoro* (manuale od intellettuale), quanto dalla *retribuzione* (in tutte le sue possibili forme: danaro, natura etc.).

La prestazione di lavoro deve essere:

- **lecita**, non contraria, cioè, a norme imperative, all'ordine pubblico ed al buon costume;
- **possibile**;
- **determinata o determinabile**. Di regola il contenuto delle prestazioni è specificato nella lettera di assunzione, ove sono indicate in particolare le mansioni da svolgere da parte del prestatore.

3. GLI ELEMENTI ACCIDENTALI DEL CONTRATTO DI LAVORO: IL PATTO DI PROVA

Il patto di prova (**art. 2096 c.c.**) designa la **clausola** eventualmente apposta al contratto di lavoro, con cui le parti subordinano l'assunzione definitiva *all'esito positivo di un periodo di prova*.

La sua funzione è quella di consentire:

- al datore di lavoro di *verificare la capacità professionale del lavoratore* e la sua complessiva personalità in relazione alle mansioni affidate ed al contesto aziendale;

- al lavoratore di valutare la sua *convenienza all'occupazione* del posto di lavoro.

Il patto di prova deve risultare da **atto scritto**, anteriore o contestuale alla stipulazione del contratto di lavoro, e deve essere *sottoscritto* dal lavoratore.

Il periodo di prova ha una **durata massima non prorogabile**, di regola stabilita nei contratti collettivi, normalmente in misura *non superiore ai 6 mesi*.

Durante tale periodo il datore e il lavoratore possono in ogni momento *recedere dal contratto senza obbligo di preavviso*, salvo che non sia stabilita una durata minima del periodo di prova.

Compiuto il periodo di prova, ove nessuna delle due parti receda, il rapporto diventa definitivo e «il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro».

4. Segue: IL TERMINE. IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

A) Nozione

L'apposizione di un **termine** finale alla durata del contratto trasforma il rapporto di lavoro subordinato, che si presume essere di regola a tempo *indeterminato*, in un *rapporto a tempo determinato* cioè sottoposto ad una **scadenza predeterminata**.

Il principio per cui il lavoro subordinato è normalmente a tempo *indeterminato*, non è stato costantemente presente nell'ordinamento, infatti:

- la **L. 18-4-1962, n. 230** individuava *il contratto di lavoro come normalmente a tempo indeterminato* e le *assunzioni a termine un'eccezione*, per cui essi potevano essere effettuate solo nelle ipotesi *tassativamente* stabilite (cd. *lista chiusa*);
- il **D.Lgs. 6-9-2001, n. 368** abroga la L. 230/1962 e non prevede *il principio* del lavoro subordinato *«a tempo indeterminato»*;
- la **L. 24-12-2007, n. 247** modifica il D.Lgs. 368/2001 ed afferma nuovamente che **«il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato»** (art. 1, co. 01, D.Lgs. 368/2001, introdotto dall'art. 1, co. 39, L. 247/2007).

B) I requisiti per la legittimità delle assunzioni a termine

Il contratto a tempo determinato può essere stipulato **«a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo»** che possono essere riferite anche all'*ordinaria attività* del datore di lavoro (art. 1, co. 1, D.Lgs. 368/2001, modif. dall'art. 21, co. 1, D.L. 112/2008 conv. in L. 133/2008).

Il ricorso ad assunzioni a tempo determinato è **vietato**:

- per la *sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero*;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a *licenziamenti collettivi* (L. 223/1991);
- presso unità produttive nelle quali siano operanti trattamenti di *integrazione salariale*;
- da parte delle imprese che *non abbiano effettuato la valutazione dei rischi* per la sicurezza sul lavoro (art. 28 D.Lgs. 81/2008).



Sono previsti limiti quantitativi per le assunzioni a termine?

Il **D.Lgs. 368/2001 non prevede alcun limite numerico alle assunzioni a termine** rispetto all'organico aziendale, ma lascia tale *facoltà* ai **contratti collettivi nazionali di lavoro** stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi (art. 10, co. 7, D.Lgs. 368/2001).

Sono totalmente **esenti da limitazioni quantitative soltanto** (art. 10, co. 8, D.Lgs. 368/2001, modif. ex L. 247/2007):

- i contratti a tempo determinato conclusi nella *fase di avvio di nuove attività*;
- per ragioni di carattere *sostitutivo* o di *stagionalità*;
- per *specifici spettacoli* ovvero *specifici programmi radiofonici o televisivi*;
- con *lavoratori di età superiore a 55 anni*.

L'apposizione del termine al contratto di lavoro deve avvenire in **forma scritta** con espressa *indicazione della ragione* (di ordine tecnico o produttivo o organizzativo o sostitutivo) posta a base dell'assunzione a tempo determinato.

Sono previste alcune *eccezioni* all'obbligo di forma scritta, ad esempio per i rapporti di *breve durata* (non superiore a 12 giorni) (art. 1, co. 4, D.Lgs. 368/2001).

In mancanza di forma scritta «l'apposizione del termine è *priva di effetto*» e il **lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato**.

C) L'automatica risoluzione alla scadenza del contratto a tempo determinato. La proroga e la prosecuzione del contratto

La principale *peculiarità* del contratto a tempo determinato è rappresentata dal fatto che esso **si risolve automaticamente alla scadenza**. Il *recesso prima di detto termine* è ammesso solo qualora si verifichi una *giusta causa* che non consente la prosecuzione neanche temporanea del rapporto (**art. 2119 c.c.**).

È ammessa la **proroga del termine** inizialmente fissato dalle parti nel contratto, alle seguenti **condizioni** (art. 4 D.Lgs. 368/2001):

- la durata massima complessiva del contratto *non può superare i 3 anni* (durata iniziale più proroga);

- la proroga è ammessa *una sola volta* e a condizione che sia richiesta da *ragioni oggettive* e si riferisca alla *stessa attività* lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato;
- è richiesto il *consenso* del lavoratore.

Sono consentite brevi **proseguimenti del rapporto oltre la scadenza del termine** per *ultimare* le attività lavorative in corso fino: al *ventesimo giorno successivo alla scadenza* se il contratto è di durata *inferiore a 6 mesi*; al *trentesimo giorno successivo alla scadenza* se di durata *pari o superiore a 6 mesi*.

In tal caso il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una *maggiorazione sulla retribuzione*.

Se tali termini non sono rispettati, il contratto di lavoro si considera a **tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini**.

D) La successione di contratti a termine, la presunzione di frode alla legge ed il limite massimo di durata del lavoro a termine

È consentito **riassumere il lavoratore** alla scadenza del contratto a termine con un **nuovo contratto a tempo determinato**, purché siano trascorsi (art. 5, co. 3, D.Lgs. 368/2001) *10 giorni* dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi o *20 giorni* dalla scadenza di un contratto di durata superiore ai 6 mesi.

Se tali termini *non* sono rispettati, il **secondo contratto si considera a tempo indeterminato**. Inoltre, nei casi in cui tra la cessazione del rapporto di lavoro a termine e la nuova assunzione da parte dello stesso datore di lavoro non vi sia soluzione di continuità (in pratica non c'è neanche un giorno di sospensione del rapporto) scatta una **presunzione di frode alla legge** ed il rapporto si intende trasformato a tempo indeterminato sin *dalla data di stipulazione del primo contratto* (art. 5, co. 4, D.Lgs. 368/2001).

Da ultimo, per evitare l'abuso di tale tipologia contrattuale, è stato fissato un **limite massimo complessivo di 36 mesi** per il rapporto a tempo determinato *tra uno stesso datore di lavoro e lavoratore* per lo svolgimento di *mansioni equivalenti* (art. 5, co. 4bis, D.Lgs. 368/2001, introdotto *ex L. 247/2007*, e circ. Min. Lav. 13/2008).

Nel computo dei 36 mesi devono essere considerati anche i *rinnovi* del contratto (nuove assunzioni successive alla prima) e le eventuali *proroghe*, mentre non vanno conteggiati i *periodi di interruzione* tra un contratto e l'altro.

Nel caso di *violazione* del limite di durata complessiva, il **rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato** a partire dalla scadenza del termine di 36 mesi.

Il limite massimo di durata di 36 mesi non si applica alle *attività stagionali* individuate dalla legge e dai contratti collettivi nazionali.

Inoltre i *contratti collettivi* stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere «diverse disposizioni» in *deroga* alla suddetta disciplina sul limite massimo di durata (art. 5, co. 4 bis, D.Lgs. 368/2001, modif. dal D.L. 112/2008 conv. in L. 133/2008).

In materia di contenzioso, la **L. 4-11-2010, n. 183** (cd. **collegato lavoro**) ha previsto che nel caso di *conversione del contratto a tempo determinato*, il giudice condanna il datore di lavoro a risarcire il lavoratore con un'**indennità onnicomprensiva** nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, facendo riferimento ai criteri indicati nell'art. 8 L. 604/1966.

L'importo massimo può essere ridotto della metà quando in base ad accordi collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) il datore di lavoro è tenuto ad assumere i lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie.

Tale disciplina si applica a *tutti* i giudizi, compresi quelli *pendenti* alla data di entrata in vigore dello stesso collegato.



Alla scadenza del termine di 36 mesi di durata complessiva del lavoro a termine, il datore di lavoro può assumere lo stesso lavoratore con un nuovo contratto a tempo determinato?

Superato il termine di 36 mesi, è possibile procedere ad un *ulteriore rinnovo contrattuale* con lo stesso lavoratore soltanto se la stipulazione del nuovo contratto di lavoro a termine avviene presso la *Direzione provinciale del lavoro* (DPL) e con *l'assistenza di un rappresentante sindacale*. Pertanto vi deve essere una *doppia convalida* (amministrativa e sindacale), ferma restando comunque *la durata massima fissata nel CCNL*.

In caso di mancato rispetto della procedura di convalida, nonché nel caso di superamento del termine, il *nuovo contratto si considera a tempo indeterminato*.

E) Il diritto di precedenza

Ai lavoratori assunti a termine che abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi è riconosciuto il cd. **diritto di precedenza**, ossia il diritto ad essere assunti in occasione di **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro nei *successivi 12 mesi*, con riferimen-

to alle *mansioni già espletate* dal lavoratore in esecuzione dei rapporti a termine (art. 5, co. 4quater, D.Lgs. 368/2001, introdotto dalla L. 247/2007).

Il diritto di precedenza spetta anche ai *lavoratori assunti a termine per lo svolgimento di attività stagionali* relativamente a *nuove assunzioni a termine* per lo svolgimento della medesima attività stagionale (art. 5, co. 4quinqies, D.Lgs. 368/2001, introdotto dalla L. 247/2007).

Il lavoratore interessato a far valere il diritto di precedenza deve manifestare tale volontà al datore di lavoro, *entro 6 mesi* dalla scadenza del contratto per la generalità degli assunti a tempo determinato ed *entro 3 mesi* dalla scadenza del contratto per i lavoratori stagionali.

Il diritto di precedenza **si estingue dopo un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro**.

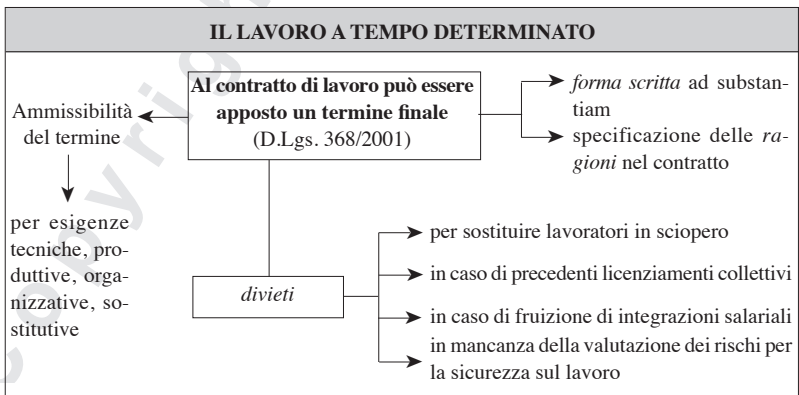
Alla *contrattazione collettiva* (di livello nazionale, territoriale o aziendale) è data facoltà, comunque, di introdurre *disposizioni derogatorie* della suddetta disciplina in materia di diritto di precedenza.



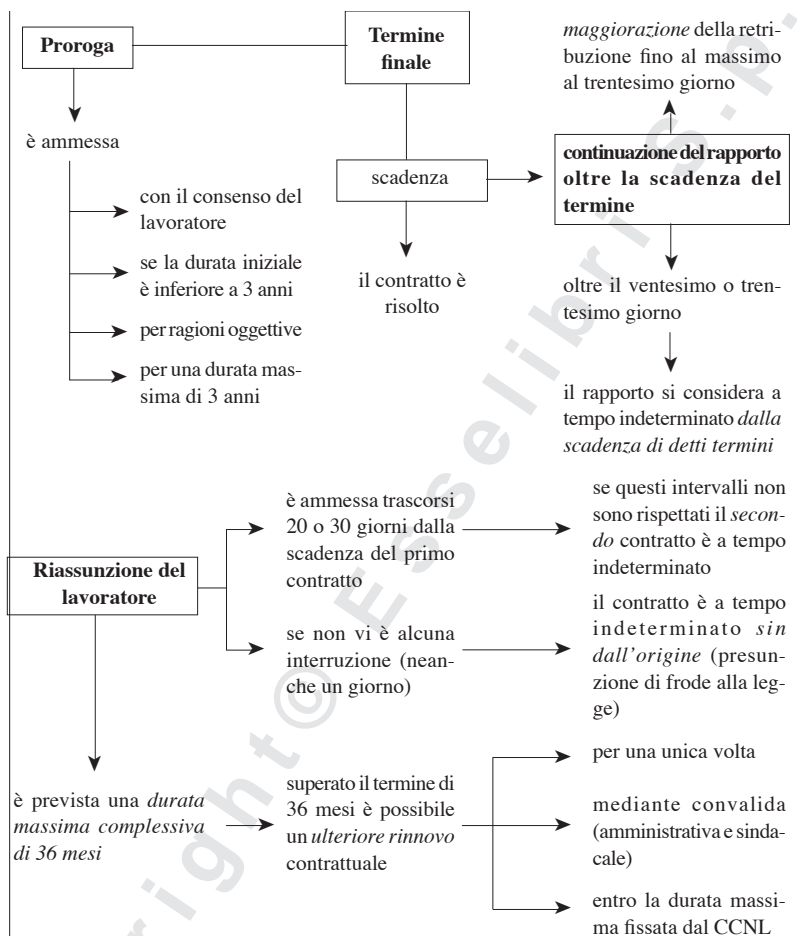
Al lavoratore a termine competono i medesimi diritti di un lavoratore a tempo indeterminato?

I lavoratori assunti a tempo determinato devono essere considerati *come ogni altro lavoratore*, per cui il rapporto di lavoro soggiace alle regole generali del lavoro subordinato. Valgono in proposito due importanti principi:

- **di non discriminazione** per cui al prestatore di lavoro a termine *spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto* e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato *comparabili*;
- **di proporzionalità** per cui i diritti che maturano sulla base del tempo lavorato (ferie, permessi etc.) spettano al lavoratore a tempo determinato in *proporzione al periodo lavorativo prestato*.



Segue



IL CONTRATTO DI LAVORO	
DEFINIZIONE	CARATTERI
Il contratto di lavoro è il contratto mediante il quale il prestatore si obbliga a mettere a disposizione del datore di lavoro la sua <i>attività di lavoro</i> e questi si obbliga a corrispondere al prestatore una <i>retribuzione</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>oneroso</i> • <i>sinallagmatico</i> • <i>commutativo</i> • <i>eterodeterminato</i>
REQUISITI DEL CONTRATTO DI LAVORO	<ul style="list-style-type: none"> — Elementi <i>necessari</i>: volontà, causa, oggetto, forma — Elementi <i>accidentali</i>: condizione (patto di prova) e termine

5. L'INVALIDITÀ DEL CONTRATTO (ART. 2126 C.C.)

L'invalidità del contratto di lavoro subordinato è disciplinata dall'**art. 2126 c.c.**, per il quale **la nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non producono effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione.**

Nel caso quindi di un contratto di lavoro invalido (nullo o annullabile) che abbia comunque avuto esecuzione, il legislatore fa salvi gli *effetti prodotti dallo stesso*, e in particolare, il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per l'*attività lavorativa effettivamente prestata*.

La tutela dell'art. 2126 c.c. non opera però nel caso in cui l'invalidità del contratto deriva dall'**illiceità dell'oggetto o della causa del contratto.**

In tal caso il prestatore potrà invocare solo la disciplina di diritto comune sull'ingiustificato arricchimento (art. 2041 c.c.).

Se, però, l'illiceità dell'oggetto o della causa deriva dalla **violazione di norme che tutelano il prestatore**, questi avrà diritto ugualmente alla **retribuzione** concordata (art. 2126, co. 2 c.c.).

6. LA CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO

Mediante il procedimento della *certificazione*, introdotto e disciplinato dal D.Lgs. 276/2003 (artt. 75-81), le parti (datore e lavoratore) possono far *attestare* che il contratto di lavoro che intendono sottoscrivere ha i *requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge*, conferendo in tal modo **certezza sulla sua qualificazione giuridica.**

La **L. 183/2010** ha apportato numerose modifiche a tale disciplina, ampliando il campo di applicazione della certificazione, ritenuto strumento idoneo a deflazionare *tutto il contenzioso in materia di lavoro* e a certifica-

re i *contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro* (art. 75 D.Lgs. 276/2003, come modif. dalla L. 183/2010).

La procedura di certificazione è *volontaria* ed ha inizio con un'istanza *congiunta* del datore di lavoro e del prestatore alla **commissione di certificazione** che certificherà la natura e gli effetti del contratto. Deve *concludersi* entro 30 giorni.

Sono certificabili le *rinunzie e transazioni* effettuate ai sensi dell'art. 2113 c.c. (in tal caso la procedura di certificazione si applica in quanto compatibile ex art. 82, co. 1bis, introdotto dalla L. 183/2010), il *regolamento interno delle cooperative* concernente il rapporto con i soci e il *contratto di appalto*.

A seguito della **L. 183/2010**, inoltre, la certificazione diviene *condizione di validità* della **clausola compromissoria** con cui le parti contrattuali decidono di *devolvere eventuali controversie alla decisione di arbitri*.

Le commissioni di certificazione devono accertare, all'atto della sottoscrizione della *clausola compromissoria*, l'effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie nascenti dal rapporto di lavoro. In mancanza di certificazione la clausola è *nulla*.

L'atto di certificazione deve indicare espressamente gli **effetti civili, amministrativi, fiscali e previdenziali** del contratto certificato.

La **L. 183/2010**, ha inoltre precisato che gli effetti della certificazione:

- in caso di contratto in corso di esecuzione, *retroagiscono* fino al momento di *inizio del contratto*, ove la commissione abbia appurato la corrispondenza tra l'effettivo rapporto di lavoro e il contratto certificato, mentre;
- in caso di contratti *non ancora sottoscritti dalle parti*, si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita (art. 79, co. 2, D.Lgs. 276/2003, introdotto dall'art. 31, co. 17, del collegato).

Le *parti del contratto* e i *terzi* possono impugnare l'atto certificato nel caso in cui ritengano sussistente: un **errore di qualificazione** o una **differenza** tra il programma negoziale dichiarato nella procedura di certificazione e quello effettivamente realizzato dalle parti (art. 80 D.Lgs. 276/2003).

Nel caso sia accertato in giudizio un errore di qualificazione, la *certificazione sarà nulla* e tra le parti si riterrà esistente il contratto che esse effettivamente intendevano realizzare, indipendentemente da quello che erroneamente è stato rilevato nella procedura di certificazione (ad esempio, un contratto di lavoro a tempo parziale in luogo del lavoro ripartito).

Nel caso invece sia rilevata la differenza del programma negoziale posto in essere, l'accertamento giudiziale ha effetto dal momento in cui *la sentenza accerti che ha avuto inizio tale differenza*.

Le parti del contratto (sono esclusi i terzi) possono, inoltre, adire l'autorità giurisdizionale per far valere un **vizio del consenso**.

Anche in tal caso, se accertato il vizio, la certificazione sarà *nulla* sin dall'inizio.

Il contenzioso si svolge innanzi al *Tribunale* in funzione di giudice del lavoro e deve essere effettuato un **tentativo di conciliazione** dinnanzi la commissione che ha provveduto alla certificazione.

Il tentativo di conciliazione, generalmente obbligatorio per tutte le controversie di lavoro, è divenuto *facoltativo* a seguito della L. 183/2010 (v. amplius Cap. XIII) che ha invece espressamente previsto (art. 31, co. 2) l'obbligatorietà del tentativo disciplinato dall'art. 80, co. 4, D.Lgs. 276/2003 (per i contratti certificati).

È possibile impugnare l'atto certificato anche in sede amministrativa (TAR) nell'ipotesi in cui sussista una *violazione della procedura di certificazione* o un *vizio di eccesso di potere*.



Qual è l'efficacia giuridica della certificazione?

Il D.Lgs. 276/2003 (art. 79) stabilisce espressamente che gli effetti della certificazione 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.

La L. 183/2010 (cd. collegato lavoro), inoltre (art. 30, co. 2) prevede che 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, 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.

Glossario

Commissioni di certificazione: possono essere costituite dagli *enti bilaterali* presso le *Direzioni provinciali del lavoro*, le *Province* e le *Università pubbliche e private*. Sono abilitati anche i *Consigli provinciali dei consulenti del lavoro*, esclusivamente però per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento e comunque unicamente nell'ambito di *intese* definite tra il Ministero del Lavoro e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di *coordinamento e vigilanza* per gli aspetti organizzativi (art. 76, co. 1, lett. c-ter, D.Lgs. 276/2003, modif. dal collegato).

Enti bilaterali: nazionali o territoriali, costituiti da una o più associazioni di datori e lavoratori comparativamente più rappresentative. Tali organismi erano gli unici originariamente deputati a certificare le rinunzie e le transazioni ai sensi dell'art. 82, co. 1, D.Lgs. 276/2003. Senonchè, la L. 183/2010 ha abrogato tale previsione con la conseguenza che la competenza è stata estesa a tutte le commissioni di certificazione previste dal D.Lgs. 276/2003.

Eterodeterminazione: caratteristica del contratto *individuale* di lavoro, in cui l'*autonomia delle parti* (anche detta autonomia negoziale o contrattuale) ha *pochi* margini di manifestazione, in quanto esse *non* possono stabilire a discrezione la disciplina del rapporto di lavoro che deve essere, invece, desunta dalla legge e dalle disposizioni del CCNL.

Lettera di assunzione: sottoscritta per accettazione dal lavoratore, consente di individuare con certezza *la data di inizio del rapporto* e di fornire al lavoratore determinate *informazioni* (inquadramento, mansioni, retribuzione etc.).

Teorie acontrattualistiche: sono state elaborate a sostegno della tesi dottrinale, oggi minoritaria, che dubita della natura contrattuale del lavoro subordinato in quanto il legislatore non avrebbe indicato espressamente la fonte del rapporto del lavoro subordinato, che anzi è disciplinato nel *Libro V* sulla disciplina «Del lavoro» in genere e non invece nel Libro del codice civile dedicato alle obbligazioni ed ai contratti.

Termine: indica la *scadenza* del rapporto di lavoro e corrisponde o a una *data precisa* o ad una scadenza determinata *indirettamente* facendo riferimento ad un evento futuro di cui non si conosce esattamente la data ma che è sicuro nel suo avverarsi (ad es. nel caso di contratto a termine per sostituire un lavoratore assente, il termine può essere «la non prefissata data di rientro del lavoratore sostituito»).