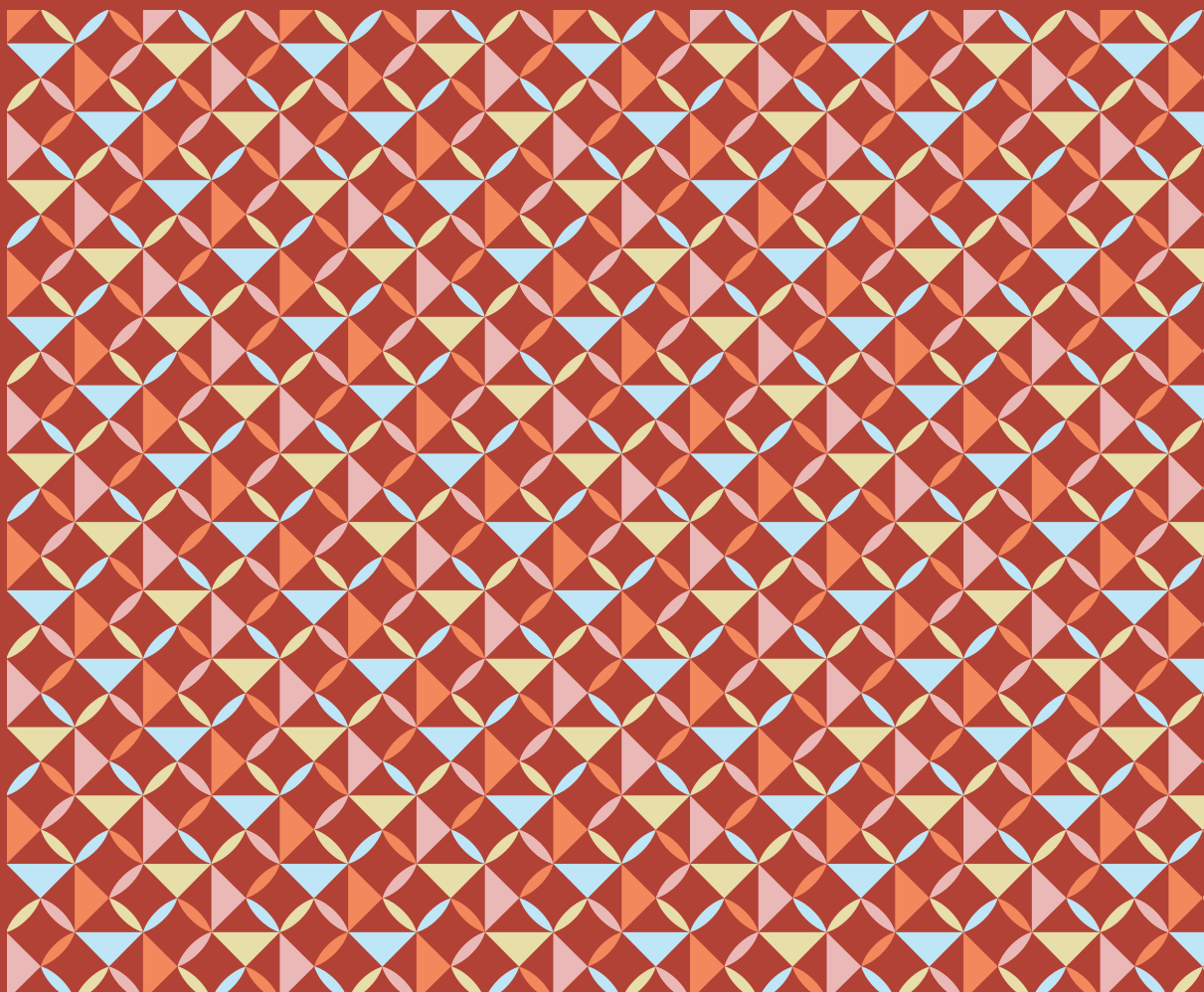


a cura di

Silvia Ciucciovino, Ilario Alvino, Maria Giovannone, Fabiola Lamberti

TEORIA E PRASSI DELLA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI, DELL'AUTONOMIA NEGOZIALE ASSISTITA E DELLA CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

In occasione del tredicesimo annuale della Commissione
di certificazione dell'Università degli Studi Roma Tre





Dipartimento di Economia

COLLANA

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA

n. 1, ottobre 2020

Economics, Policy and Law

Proceedings of the Research Days Department of Economic

A cura di Alessia Naccarato, Pasquale De Muro, Saverio M. Fratini

n. 2, gennaio 2021

Research Lines of the Department of Economics

A cura di Attilio Trezzini

n. 3, febbraio 2021

Adrian Otoiu, Adriano Pareto, Elena Grimaccia, Matteo Mazziotta, Silvia Terzi

Open Issues in Composite Indicators

A starting point and a reference on some state-of-the-art issues

n. 4, dicembre 2023

Giornate della Ricerca del Dipartimento di Economia di Roma Tre

A cura di Attilio Trezzini, Caterina Conegliani, Cristina Vaquero Piñeiro, Davide Romaniello

n. 5, maggio 2024

Il lavoro in somministrazione in Italia: quadro regolatorio,

percorsi professionali e transizioni. Un'analisi attraverso i *big data*

A cura di Silvia Ciucciovino, Francesco Crespi, Alessandro Toscano

Università degli Studi Roma Tre
Dipartimento di Economia

TEORIA E PRASSI DELLA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI, DELL'AUTONOMIA NEGOZIALE ASSISTITA E DELLA CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

In occasione del tredicesimo annuale della Commissione
di certificazione dell'Università degli Studi Roma Tre

a cura di

Silvia Ciucciovino, Ilario Alvino,
Maria Giovannone, Fabiola Lamberti

6 Collana
Dipartimento di Economia



Roma TriE-Press

2024

Dipartimento di Economia

COLLANA

n. 6, giugno 2024

Teoria e prassi della certificazione dei contratti, dell'autonomia negoziale assistita e della conciliazione delle controversie di lavoro

A cura di Silvia Ciucciovino, Ilario Alvino, Maria Giovannone e Fabiola Lamberti

Coordinamento editoriale

Gruppo di lavoro *Roma TrE-Press*

Cura editoriale e impaginazione

teseo  editore Roma teseoeditore.it

Elaborazione grafica della copertina

MOSQUITO. mosquitoroma.it

Caratteri grafici utilizzati: Minion Pro, Awake (copertina e frontespizio); Garamond (testo).

Edizioni *Roma TrE-Press*®

Roma, giugno 2024

ISBN 979-12-5977-338-8

<http://romatrepress.uniroma3.it>

Quest'opera è assoggettata alla disciplina Creative Commons attribution 4.0 International Licence (CC BY-NC-ND 4.0) che impone l'attribuzione della paternità dell'opera, proibisce di alterarla, trasformarla o usarla per produrre un'altra opera, e ne esclude l'uso per ricavarne un profitto commerciale.



L'attività della *Roma TrE-Press* è svolta nell'ambito della
Fondazione Roma Tre-Education, piazza della Repubblica 10, 00185 Roma.

Gli Autori

Ilario Alvino (*Curatore*), Professore Ordinario di Diritto del Lavoro presso Sapienza Università di Roma

Jessica Battaia, Dottoressa di Ricerca in Diritto del Lavoro

Paola Borghi, Avvocato del Foro di Roma – *Data Protection Officer* della Commissione di Certificazione Roma Tre

Silvia Ciucciovino (*Curatrice*), Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre – Presidente della Commissione di Certificazione Roma Tre

Lina Del Vecchio, Professoressa Associata di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi dell'Aquila

Marta Giaconi, Ricercatrice di Diritto del Lavoro presso l'Università di Milano Bicocca

Lorenzo Giasanti, Professore Associato di Diritto del Lavoro presso l'Università di Milano Bicocca

Maria Giovannone (*Curatrice*), Ricercatrice di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre

Lucio Imberti, Professore Ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Bergamo

Fabiola Lamberti (*Curatrice*), Ricercatrice di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre

Francesco Longobucco, Professore Ordinario di Diritto Privato presso l'Università degli Studi Roma Tre

Giuseppe Ludovico, Professore Associato di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Milano Statale

Luisa Monterossi, Dottoressa di Ricerca in Diritto del Lavoro - Docente a contratto presso l'Università degli Studi dell'Aquila

Roberta Rainone, Assegnista di ricerca di Diritto del Lavoro presso Sapienza Università di Roma

Stefano Rosa, Avvocato del Foro di Roma

Beatrice Rossilli, Assegnista di ricerca di Diritto del Lavoro presso Sapienza Università di Roma

Flavia Schiavetti, Assegnista di ricerca di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Bergamo

Michele Squeglia, Professore Associato di Diritto del Lavoro, della Previdenza Sociale e della Sicurezza presso l'Università degli Studi di Milano

Matteo Verzaro, Ricercatore di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre

Indice

Premessa. Breve storia di un caso di successo di terza missione degli Atenei: la Commissione di certificazione dei contratti di lavoro dell'Università Roma Tre <i>Silvia Ciucciovino</i>	11
SEZIONE I – SIGNIFICATO E FUNZIONI DELLE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE	17
1. Il ruolo delle Commissioni di certificazione nel diritto del lavoro tra passato, presente e futuro: uno sguardo d'insieme <i>Silvia Ciucciovino</i>	19
2. La disponibilità dei diritti e il ruolo della Commissione di certificazione in funzione conciliativa <i>Ilario Alvino</i>	33
SEZIONE II – LE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE UNIVERSITARIE	45
3. Le Commissioni di certificazione universitarie: natura giuridica, composizione, competenza, regole di funzionamento <i>Lina Del Vecchio</i>	47
4. L'attività delle Commissioni di certificazione universitarie nel quadro della regolamentazione dell'attività "in conto terzi" delle Università <i>Marta Giacconi</i>	63
5. Attività delle Commissioni di certificazione e protezione dei dati personali <i>Paola Borghi</i>	83
SEZIONE III – LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI	95
6. Il procedimento di certificazione e gli effetti del provvedimento di certificazione <i>Luisa Monterossi</i>	97
7. Vizi del procedimento e del provvedimento di certificazione, rimedi e tentativo obbligatorio di conciliazione <i>Maria Giovannone, Luisa Monterossi</i>	111

8.	Controlli ispettivi e certificazione dei contratti di lavoro <i>Michele Squeglia</i>	127
SEZIONE IV – LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO		141
9.	Lavoro autonomo, collaborazioni coordinate e continuative, lavoro etero-organizzato: profili distintivi per la certificazione <i>Maria Giovannone</i>	143
10.	La certificazione dei contratti di agenzia e di procacciamento di affari <i>Roberta Rainone</i>	173
11.	La certificazione dei contratti di apprendistato <i>Fabiola Lamberti</i>	189
12.	La certificazione dei contratti a tempo determinato <i>Matteo Verzaro</i>	215
13.	La certificazione dei contratti part-time <i>M. Verzaro</i>	227
14.	Rapporti organici e societari e certificazione dei rapporti di lavoro <i>Maria Giovannone</i>	237
SEZIONE V – LA CERTIFICAZIONE DELLE CLAUSOLE DEI CONTRATTI DI LAVORO		251
15.	Gli accordi di riduzione della retribuzione e i limiti dell'autonomia individuale <i>Ilario Alvino</i>	253
16.	Accordi di mutamento del contratto collettivo applicato al rapporto <i>Beatrice Rossilli</i>	267
17.	Patti di non concorrenza tra autonomia dei privati e controllo dell'interprete <i>Francesco Longobucco</i>	281

SEZIONE VI – LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI IN CUI SIA DEDOTTA INDIRETTAMENTE UNA PRESTAZIONE DI LAVORO	295
18. La certificazione dei contratti di appalto <i>Luisa Monterossi</i>	297
19. La certificazione dei contratti di appalto e subappalto in ambienti sospetti di inquinamento o confinati <i>Lina Del Vecchio</i>	319
20. La certificazione dei contratti di somministrazione di lavoro <i>Stefano Rosa</i>	341
21. La certificazione dei contratti di trasporto <i>Luisa Monterossi</i>	361
22. La certificazione dei contratti di rete <i>Ilario Alvino</i>	373
SEZIONE VII – L'AUTONOMIA INDIVIDUALE ASSISTITA E IL RUOLO DELLE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE	389
23. Le clausole elastiche nel part time <i>Matteo Verzaro</i>	391
24. Gli accordi di demansionamento <i>Lucio Imberti</i>	395
25. Le dimissioni e la risoluzione consensuale <i>Lorenzo Giasanti</i>	409
SEZIONE VIII – LA CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO	429
26. Rinunzie e transazioni: differenze e requisiti, tra reciproche concessioni e quietanze a saldo <i>Fabiola Lamberti</i>	431
27. I possibili titoli di imputazione delle erogazioni in denaro a favore del lavoratore <i>Flavia Schiavetti</i>	449

28.	Autonomia delle parti e obbligazione contributiva nella sospensione della prestazione lavorativa <i>Giuseppe Ludovico</i>	465
29.	I vizi degli accordi conciliativi <i>Jessica Battaia</i>	479
30.	La conciliazione telematica <i>Ilario Alvino</i>	499
31.	La negoziazione assistita <i>Fabiola Lamberti</i>	507

Capitolo 13

La certificazione dei contratti *part-time*

Matteo Verzaro

SOMMARIO

1. Gli elementi del contratto di lavoro a tempo parziale – 2. Lavoro supplementare e lavoro straordinario – 3. Clausole elastiche previste dal contratto collettivo – 4. Trattamento del lavoratore – 5. Patto di trasformazione del rapporto

1. Gli elementi del contratto di lavoro a tempo parziale

La procedura di certificazione del contratto di lavoro a tempo parziale (*part-time*) si svolge, su istanza delle parti, nel fine della deflazione del contenzioso in materia di lavoro¹ attraverso la verifica, da parte degli organi di certificazione², e tra questi la Commissione di certificazione della Università degli Studi Roma Tre³, della conformità della volontà contrattuale al disposto normativo.

È, dunque, compito della Commissione accertare che il contenuto del documento contrattuale, prodotto a seguito dell'istanza, sia in linea con la normativa in tema di lavoro a tempo parziale contenuta negli artt. 4-12, d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Occorre, dapprima, definire gli elementi che costituiscono la fattispecie del contratto, costituendo questi il primo dato per riscontrare la corretta tipologia di rapporto costituito o costituendo tra le parti. L'art. 4, comma 1, d. lgs. n. 81/2015 qualifica il contratto *part-time* nel tipo legale del lavoro subordinato *ex* art. 2094 c.c.; di guisa che la Commissione deve riscontrare all'interno del regolamento contrattuale gli elementi che definiscono tale tipo contrattuale: dipendenza ed etero-direzione. Se il contratto non ha ancora avuto principio di esecuzione, il controllo può avvenire, da parte della Commissione, solamente "sulla carta", non avendo la stessa possibilità di

¹ Cfr. art. 75, comma 1, d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

² V. art. 76, comma 1, d. lgs. n. 276/2003.

³ Nel prosieguo indicata come "Commissione".

indagine successiva sull'effettivo svolgersi in via subordinata del rapporto di lavoro (Ciucciovino, 2016). Tuttavia, in tal caso, il comportamento difforme delle parti vanificherebbe gli effetti della certificazione. Se il contratto, invece, ha avuto principio di esecuzione, l'accertamento del tipo legale può essere utilmente condotto, da parte della Commissione, non solo sulla base del testo contrattuale, bensì anche attraverso l'audizione delle parti, che verterebbe, quindi, sulla prestazione già svolta.

L'altro elemento, ricavabile *a contrario* dall'art. 4, comma 1, d. lgs. n. 81/2015 ed identificativo della fattispecie in esame, è il tempo parziale della prestazione lavorativa dedotta in contratto. Tale "quantificazione" viene indicata tramite il riferimento al tempo pieno della prestazione lavorativa *ex* art. 3, d. lgs. 8 aprile 2003, n. 66, secondo cui: «l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali» ovvero l'orario minore o multiperiodale stabilito dal contratto collettivo applicato al rapporto. Il controllo che, dunque, la Commissione effettua è se la prestazione di lavoro subordinato dedotta in contratto abbia una durata inferiore a tale orario. Ogni prestazione inferiore a tale limite costituisce un contratto di lavoro a tempo parziale.

Considerata l'assoluta importanza di tale requisito⁴, essenziale ai fini della qualificazione della tipologia contrattuale, il legislatore ha prescritto che il contratto *part-time* deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova (art. 5, comma 1, d. lgs. n. 81/2015); specificando che occorre la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (art. 5, comma 2, d. lgs. n. 81/2015)⁵.

Il controllo sulla forma scritta, per quanto possa ritenersi assolta dalla produzione del contratto ai fini della certificazione, viene svolto dalla Commissione per il tramite del riscontro di quanto indicato dal comma 2 dell'art. 5, d. lgs. n. 81/2015. La forma *ad probationem* deve, infatti, dar conto della durata parziale della prestazione lavorativa, vale a dire per un tempo inferiore rispetto a quello normale, e della sua collocazione temporale. Su quest'ultimo aspetto, la novella del 2015 ha superato la tripartizione tra *part-time* verticale, orizzontale e misto, ma ciò può essere comunque previsto dalla volontà delle parti. La Commissione, in questo caso, certifica il tempo parziale della prestazione e l'articolazione temporale della sua collocazione nella forma delineata dalle parti (verticale, orizzontale e misto ovvero per

⁴ V. Cass. 24 giugno 2020, n. 12502, in *De Jure*.

⁵ V. Trib. Frosinone 20 aprile 2021, n. 351, in *De Jure*; Cass. 29 aprile 2024, n. 11333, in www.cortedicassazione.it.

turni programmati articolati su fasce orarie prestabilite *ex art.* 5, comma 3, d. lgs. n. 81/2015), accertando così la conformità del contenuto del contratto a quanto prescritto dalla legge.

2. Lavoro supplementare e lavoro straordinario

La disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale può, però, essere arricchita dalle parti, sulla traccia della legge, con ulteriori previsioni oltre a quelle costituenti gli elementi della fattispecie.

In particolare, l'art. 6, comma 1, d. lgs. n. 81/2015 dispone, nel rispetto di quanto previsto nei contratti collettivi di cui all'art. 51, d. lgs. n. 81/2015⁶, la facoltà del datore di lavoro di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari: vale a dire prestazioni che si svolgano oltre l'orario parziale concordato dalle parti ed entro il limite dell'orario normale.

In questo caso, il contratto prodotto dalle parti per la certificazione ad opera della Commissione potrebbe far riferimento, tramite la clausola di rinvio, al solo contratto collettivo applicabile al rapporto. Sicché, la Commissione si limita ad accertare il rinvio ai fini di quanto espressamente disciplinato nel contratto ovvero di quanto dichiarato dalle parti in sede di audizione. Se nello stesso non si fa riferimento al lavoro supplementare ovvero se nel corso dell'audizione emerge che per il contratto, qualora abbia avuto principio di esecuzione, non è stato richiesto lo svolgimento di prestazioni supplementari, la Commissione non può, nel provvedimento di certificazione, fare alcun cenno in merito a tale aspetto.

Può, però, intervenire sul punto se c'è stata espressa richiesta delle parti in sede di istanza di certificazione e, dunque, verificare l'idoneità del contratto collettivo, cui ci si riferisce, a soddisfare il rinvio dell'art. 6, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: vale a dire se è un contratto collettivo che rientri nella definizione dell'art. 51 d. lgs. n. 81/2015 (D'Addio, Tiraboschi, 2017, 883 ss.). Esperita tale verifica, la Commissione accerta, quindi, la presenza nel contratto collettivo della disciplina del lavoro supplementare per il contratto *part-time* (Santucci, 2018, 26).

Nell'eventualità che tale controllo produca un esito negativo, la Com-

⁶ «Contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria».

missione accerta la mancanza della disciplina contrattuale-collettiva sul lavoro supplementare e ne rinvia, quindi, la regolazione a quanto disposto dall'art. 6, comma 2, d. lgs. n. 81/2015⁷.

Naturalmente, in sede di audizione, la Commissione può constatare, anche, la violazione dei limiti posti alle prestazioni di lavoro supplementare⁸, riscontrando, così, una condizione di non procedibilità per la certificazione.

Per quanto concerne il lavoro straordinario, l'art. 6, comma 3, d. lgs. n. 81/2015 ne consente la realizzazione, nell'ambito del rapporto *part-time*, secondo la disciplina generale dell'art. 5, d. lgs. n. 66/2003. Si è, dunque, nell'ambito della prestazione lavorativa oltre l'orario normale *ex art.* 3, d. lgs. n. 66/2003 e che, nel caso del lavoro a tempo parziale, si pone oltre il lavoro supplementare. Si può, quindi, avere una prestazione articolata su tre intervalli temporali, così, scanditi: 1) prestazione di lavoro a tempo parziale; 2) prestazione di lavoro supplementare (fino al raggiungimento dell'orario normale); 3) prestazione di lavoro straordinario (oltre l'orario normale).

Anche in quest'ultimo caso, la Commissione, se emerge dal contenuto del contratto ovvero dalle dichiarazioni rilasciate dalle parti in corso di audizione, può riscontrarne la conformità alla disciplina del contratto collettivo applicabile al rapporto⁹ ed accertarne, quindi, la conseguente applicazione allo stesso anche per quanto concerne il lavoro straordinario. In assenza di regolazione da parte del contratto collettivo, trovano applicazione i commi 3, 4 e 5 dell'art. 5, d. lgs. n. 66/2003. In quest'ultima ipotesi, è richiesto uno specifico accordo (contenuto magari in una clausola del contratto *part-time* di cui è stata richiesta la certificazione) tra datore di lavoro e lavoratore a tempo parziale che deve naturalmente emergere dal documento prodotto d'innanzi alla Commissione e del quale ne viene verificata la conformità alla disciplina di legge dianzi richiamata.

Qualora, non vi siano evidenze né nei contenuti del contratto prodotto

⁷ Limite del 25% delle ore di lavoro settimanali concordate; rifiuto giustificato del lavoratore; maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

⁸ V. Trib. Torino 24 agosto 2020, n. 703, in *De Jure*, che ha sancito la novazione, per fatti concludenti, del contratto di lavoro *part-time* di 15 ore settimanali in contratto *part-time* di 25 ore settimanali, a seguito della corresponsione da parte del datore di lavoro della maggiorazione contrattualmente dovuta per lavoro supplementare solamente a partire dalla ventisicesima ora.

⁹ In questo caso, può essere anche un contratto collettivo che non rientri nella definizione dell'art. 51, d. lgs. n. 81/2015, poiché il d. lgs. n. 66/2003 non rinvia a tale norma.

dalle parti né in corso di audizione, la Commissione non interviene riguardo alla disciplina del lavoro straordinario applicabile al rapporto, salva l'omni-comprendensiva certificazione della clausola di rinvio al contratto collettivo (qualora, per quanto qui interessa, lo stesso disciplini anche il lavoro straordinario) contenuta nel documento contrattuale.

3. Clausole elastiche previste dal contratto collettivo

Il contratto di lavoro a tempo parziale di cui viene richiesta la certificazione può presentare al suo interno alcune clausole elastiche. In questo caso, l'intervento della Commissione è successivo al formarsi della volontà contrattuale delle parti poiché si è nell'ipotesi disciplinata dall'art. 6, comma 4, d. lgs. n. 81/2015¹⁰.

La pattuizione delle clausole elastiche all'interno del contratto *part-time* avviene, infatti, «nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi»: di guisa che l'autonomia individuale deve rigidamente attenersi alla disciplina degli stessi. La Commissione verifica, così, la corrispondenza tra il voluto del contratto, che è chiamata a certificare, e le previsioni in materia del contratto collettivo applicato al rapporto¹¹.

Le clausole elastiche possono concernere sia la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa sia la variazione in aumento della sua durata. Nel primo caso, viene attribuito al datore di lavoro, con le modalità ed i limiti posti dal contratto collettivo, il potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale originariamente concordata tra le parti. Nel secondo caso, invece, la clausola consente al datore di lavoro di aumentare la durata della prestazione a tempo parziale entro il limite dell'orario normale di lavoro.

Si è, qui, di fronte ad una prestazione che può qualificarsi come supplementare rispetto a quella originariamente concordata tra le parti. A differenza, però, della già descritta disciplina dell'art. 6, commi 1 e 2, d. lgs. n. 81/2015 ove è necessario di volta in volta il consenso del lavoratore per lo svolgimento del lavoro supplementare, in questo caso il consenso è espresso dal *part-timer* una sola volta per il tramite dell'accordo sulla clausola elastica.

¹⁰ Per quanto riguarda, invece, l'ipotesi di negoziazione di clausole elastiche in assenza di previsione da parte del contratto collettivo applicato al rapporto, v. *infra* capitolo 30.

¹¹ Anche, qui, contratto collettivo che rientra nella definizione di cui all'art. 51, d. lgs. n. 81/2015.

Sicché, in presenza della stessa nel regolamento contrattuale, il datore di lavoro non deve chiedere ogni volta il consenso del lavoratore per la variazione in aumento della durata temporale della prestazione lavorativa.

Sia che la clausola elastica concerna la variazione della collocazione temporale sia che concerna l'aumento della durata della prestazione, l'art. 6, comma 5, d. lgs. n. 81/2015 statuisce il diritto del lavoratore ad un preavviso di due giorni lavorativi, salvo diverse intese tra le parti. La Commissione può, così, accertare, all'interno della clausola elastica dedotta in contratto, il termine di preavviso previsto dai contraenti; termine che può essere sia quello contemplato dalla legge ovvero dal contratto collettivo sia quello più ampio concordato dalle parti. Non è da escludere, però, che l'espressione «fatte salve le diverse intese tra le parti» possa consentire anche una deroga *in peius* dell'arco temporale del preavviso, visto che regola generale per l'autonomia individuale è quella della derogabilità unidirezionale *in melius* e, dunque, la specificazione inserita dal legislatore assume, a mio avviso, un significato ulteriore. Consentendo, così, la possibilità di un'intesa anche più restrittiva del preavviso (Santucci, 2018, 30).

Inoltre, in presenza di clausola elastica, il *part-timer* ha diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi. Anche in questa circostanza, dunque, la Commissione può verificare, all'interno della clausola elastica, il mero rinvio alla disciplina prevista dal contratto collettivo applicato al rapporto ovvero, in caso di regolazione espressa, la corrispondenza tra il voluto delle parti e il disposto del contratto collettivo. In caso di discordanza, la Commissione, al fine della certificazione del contratto ovvero della clausola elastica, richiede alle parti la modifica della stessa secondo la disciplina prevista dal contratto collettivo.

4. Trattamento del lavoratore

L'art. 7, d. lgs. n. 81/2015 riconosce al prestatore di lavoro a tempo parziale il diritto ad un trattamento non meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento (comma 1), nonché i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile¹², con una riproporzione del trattamento economico e normativo in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

¹² V. Cass. 9 marzo 2017, n. 6087, in *D&G*, 10 marzo 2017.

In relazione a tali aspetti, la Commissione, sulla base del testo contrattuale, può accertare la presenza nello stesso dell'indicazione del livello di inquadramento e, presumibilmente¹³, della relativa mansione, categoria legale e trattamento economico e normativo applicato, sulla base del contratto collettivo, al prestatore di lavoro a tempo parziale. Qualora il contratto non abbia avuto principio di esecuzione, il controllo della Commissione non può spingersi oltre; qualora, invece, il contratto abbia avuto principio di esecuzione e dall'audizione delle parti dovessero emergere delle discrasie tra il trattamento indicato e quello realmente corrisposto, allora la Commissione rileva la non conformità della clausola rispetto alla situazione reale e, pertanto, dichiara il contratto non certificabile.

Resta salva l'azione del lavoratore per la richiesta delle differenze retributive e del risarcimento del danno per le prestazioni rese a fronte di un trattamento economico e normativo inferiore a quello dovuto.

Per quanto concerne il giudizio di comparabilità tra *part-timer* e lavoratore a tempo pieno¹⁴, la Commissione, sulla base del contratto collettivo applicato al rapporto, verifica, dapprima, il trattamento riconosciuto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento e, poi, la sua riproporzione in base all'entità ridotta della prestazione resa dal lavoratore a tempo parziale. L'adeguamento proporzionale può essere indicato dal contratto collettivo e, quindi, ne basta la mera verifica di conformità rispetto a quanto previsto dal contratto individuale ovvero può essere calcolato dalla Commissione sulla base dell'orario di lavoro ridotto indicato dalle parti, naturalmente solo per gli istituti disciplinati dal contratto collettivo, escludendosi, quindi, eventuali trattamenti individuali.

I contratti collettivi possono modulare la durata dei periodi di prova, di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro (art. 7, comma 2, d. lgs. n. 81/2015). Sicché, qualora il contratto prodotto ai fini della certificazione contenga clausole inerenti questi aspetti, la Commissione ne verifica la conformità rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo¹⁵ applicato al rapporto ed alla modulazione ivi prevista. Si noti che l'intervento del contratto collettivo non è obbligatorio («possono»), di guisa che qualora lo stesso mancasse, trovano appli-

¹³ Sul riferimento del legislatore al solo «inquadramento», v. Santucci R., *Il contratto di lavoro part-time tra Jobs Act (decreto legislativo n. 81/2015) e diritto giurisprudenziale*, in *DRI*, 38.

¹⁴ V. Corte App. Milano 27 febbraio 2019, n. 174, in *De Jure*.

¹⁵ Qui sempre rientrante nella definizione di cui all'art. 51, d. lgs. n. 81/2015.

cazione, anche al contratto *part-time*, i periodi ordinari dei suddetti istituti previsti per il lavoro a tempo pieno.

La Commissione, quindi, riscontra, se prevista, la conformità della clausola rispetto al disposto del contratto collettivo e, qualora questo non preveda la rimodulazione e la stessa sia operata dal contratto individuale, ne dichiara la nullità e, dunque, la non certificabilità poiché le parti individuali non hanno potere dispositivo in merito.

5. Patto di trasformazione del rapporto

Le parti possono presentare istanza di certificazione anche del patto attestante la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale *ex art. 8, comma 2, d. lgs. n. 81/2015*. In questa ipotesi, la Commissione accerta la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e la volontà delle stesse alla sua trasformazione a tempo parziale. Non si verifica, dunque, alcuna modifica inerente all'inquadramento del lavoratore, la cui prestazione rimane, così, la medesima, salvo la sua durata temporale che è ridotta rispetto all'orario normale.

Ora, la certificazione del patto di trasformazione del rapporto può essere indipendente da quella inerente il contratto *part-time*: di guisa che la Commissione attesta la presenza della forma scritta del patto, poiché qui la legge la richiede *ad substantiam*, e la volontà dei contraenti, risultante dal testo dell'accordo appunto, alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Le parti possono, però, chiedere sia la certificazione del patto sia quella del relativo contratto di lavoro subordinato a tempo parziale che intendono stipulare o che, a seguito dell'accordo di trasformazione, hanno già stipulato. In questo caso, dunque, la Commissione, attesa la certificazione del patto di trasformazione, procede con la certificazione del contratto per il tramite degli accertamenti dianzi illustrati.

Riferimenti bibliografici

- Ciucciovino S. (2016), *Certificazione dei contratti di lavoro*, in *Treccani online*.
- D'Addio F., Tiraboschi M. (2017), *Part-time senza vincolo di orario minimo e sindacato comparativamente più rappresentativo*, in *DRI*, III, 882 ss.
- Santucci R. (2018), *Il contratto di lavoro part-time tra Jobs Act (decreto legislativo n. 81/2015) e diritto giurisprudenziale*, in *DRI*, 1 ss.