

Le diverse procedure di conciliazione dopo il Jobs Act

Con l'approvazione e pubblicazione del Decreto Legislativo n.23/2015 (decreto attuativo del Jobs Act) sono previste tre procedure di conciliazione per i licenziamenti del personale:

- ✓ la procedura conciliativa ex artt. 409 e ss, del c.p.c. (Norme per le controversie in materia di lavoro);
- ✓ la conciliazione preventiva dinnanzi alla DTL in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo;
- ✓ la conciliazione facoltativa introdotta per i contratti a tutele crescenti.

Poiché gli Istituti hanno spesso difficoltà ad orientarsi sulla scelta della procedura idonea a dispiegare gli effetti di legge, proviamo a fornire i chiarimenti opportuni attraverso la verifica degli ambiti applicativi delle tre tipologie conciliative (fonte QUOTIDIANO IPSOA).

1) Che cos'è la
**PROCEDURA
CONCILIAZIONE
FACOLTATIVA ex artt. 409
e ss c.p.c.?**

La procedura conciliativa - prevista dagli artt. 409 e ss., del Titolo IV, del cpc (Norme per le controversie in materia di lavoro) - ha subito notevoli modifiche, passando dall'obbligatorietà del D.L.vo n. 80/1998, all'attuale facoltatività prevista dal D.L.vo n.

183/2010(c.d. Collegato Lavoro).

La procedura è ammessa per la **risoluzione di tutte le controversie individuali di lavoro**¹. Come fine si pone la tutela di un interesse prettamente individuale, tanto che la pronuncia ha effetto limitatamente ai titolari del rapporto dedotto in giudizio.

¹ A titolo esemplificativo, possono rientrare nella procedura le vertenze aventi ad oggetto:

- a) pretese di natura retributiva
- b) impugnazione dei licenziamenti
- c) costituzione del rapporto di lavoro
- d) violazione del patto di non concorrenza
- e) violazione degli obblighi in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro
- f) violazione del dovere di fedeltà
- g) illegittime modalità di attuazione del diritto di sciopero

Qualora una delle parti – nella maggior parte dei casi il lavoratore – voglia pretendere l'applicazione di norme di legge o di contratto (collettivo o individuale), può adire a questo istituto al fine di risolvere rapidamente e definitivamente la vertenza di lavoro.

Il tentativo è su **base volontaria** e le parti hanno il potere, e non il dovere, di rivolgersi a questa procedura conciliativa, potendo, per converso, appellarsi direttamente al tribunale per vedere risolta la problematica lavorativa.

I rapporti di lavoro privati che osservano le disposizioni degli artt. 410 e ss del c.p.c. sono:

- rapporti di **lavoro subordinato privato**, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;
- rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri **contratti agrari**, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- **rapporti di agenzia**, di **rappresentanza commerciale** ed altri **rapporti di collaborazione** che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

La norma è stata recepita dall'art.87 del CCNL AGIDAE SCUOLA che prevede oltre alla conciliazione esperibile in sede amministrativa presso la DTL, anche la conciliazione in sede sindacale da svolgersi in sede AGIDAE.

La richiesta del tentativo di conciliazione in sede amministrativa, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento alla controparte.

Deve contenere:

- il nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto
- il luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro o dove si trova l'azienda alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto di lavoro
- il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura
- l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la DTL, entro 20 gg. dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le

eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro 10 gg. successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni.

Dinnanzi alla Commissione il lavoratore può farsi assistere anche dall'organizzazione cui aderisce o conferisce il mandato.

La ratio di tale istituto si riscontra nell'intento di favorire la composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro.

Per la descrizione della procedura in sede sindacale, si rimanda all'art. 4 CCNL AGIDAE SCUOLA.

2) In cosa consiste la conciliazione preventiva in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo?

La Riforma del mercato del lavoro del 2012 (legge n. 92/2012 - art. 1 commi 40 e 41), ha modificato l'articolo 7 della Legge n. 604/1966, introducendo il preliminare tentativo di conciliazione in caso di **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**.

I datori di lavoro, con i requisiti dimensionali previsti dall'articolo 18 Statuto dei lavoratori, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ovvero di licenziamento per motivi economici, dovranno espletare una previa procedura di **conciliazione obbligatoria** dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

Tale procedura costituisce condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento ed in caso di violazione della procedura in questione, il licenziamento è inefficace.

Nello specifico, il datore di lavoro deve comunicare alla DTL:

- a) l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo;
- b) gli specifici motivi a fondamento del licenziamento;
- c) le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore.

La DTL nel termine di 7 gg. dal ricevimento della comunicazione, deve convocare il lavoratore ed il datore di lavoro per un incontro (coincidente sostanzialmente con il tentativo di conciliazione), che si

svolge dinanzi alla Commissione provinciale di Conciliazione.

L'incontro tra le parti dovrà concludersi nel termine di 20 gg. (di calendario) dal momento in cui la DTL ha trasmesso la convocazione preliminare; le parti potranno farsi assistere dalle organizzazioni di rappresentanza a cui sono iscritte, da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, da un avvocato o consulente del lavoro. Decorsi i 20 gg. (o un termine più lungo se

concordato tra le parti), se non si è trovato un accordo, il Datore potrà comunicare il licenziamento al lavoratore, rispettando le seguenti condizioni:

- Forma scritta
- Specificazione dei motivi che lo hanno determinato
- Rispetto del periodo di preavviso oppure, in alternativa, versamento della relativa indennità sostitutiva.

3) In cosa consiste la conciliazione facoltativa nel "contratto a tutele crescenti"?

Questa procedura, a differenza delle precedenti, può essere percorsa esclusivamente avverso quei **rapporti di lavoro a tempo indeterminato** stipulati in virtù del c.d. "**contratto a tutele crescenti**" introdotto con il decreto

legislativo n. 23/2015 ovvero:

- ✓ lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;
- ✓ lavoratori trasformati da un rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;
- ✓ lavoratori qualificati da un rapporto di apprendistato 7 marzo 2015.

Qualora il datore abbia proceduto ad un licenziamento (qualunque esso sia, per giusta causa, per giustificato motivo oggettivo o soggettivo) nei confronti di un lavoratore assunto a tutele crescenti, al solo fine di evitare l'alea del giudizio, può offrire al lavoratore, in una delle sedi previste dal legislatore ed entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), un **importo pari a 1 mensilità**, dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità. L'importo non costituisce reddito imponibile ai fini fiscali e non è assoggettato a contribuzione previdenziale.

L'**accettazione dell'assegno** da parte del lavoratore comporta:

1. l'estinzione del rapporto (alla data del licenziamento).
2. la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.
3. Il diritto alla NASpI qualora ci siano tutti gli elementi prescritti.

L'importo, qualora si raggiunga un accordo, dovrà essere erogato tramite **assegno circolare**.

Una volta completata la procedura, indipendentemente dalla sua conclusione positiva, il datore di lavoro dovrà comunicare l'avvenuta definizione al sito cliclavoro.gov.it, entro 65 giorni dalla data di cessazione, pena una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro.

Nulla vieta che le parti possano prevedere, nell'accordo conciliativo, la soluzione di altre questioni riguardanti il rapporto di lavoro, oltre il licenziamento.

In questo caso, le somme eccedenti i limiti sopraindicati non saranno esenti da Irpef.