

FORUM TUTTOLAVORO2015  
in collaborazione con [www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it)

## Tre le procedure di conciliazione dopo il Jobs Act

di **Roberto Camera - Funzionario del Ministero del Lavoro**

Con il Jobs Act passano a tre le procedure di conciliazione previste in caso di licenziamento: la conciliazione facoltativa, la conciliazione preventiva in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e la conciliazione a “tutele crescenti”. Come le aziende possono orientarsi nella scelta della procedura più idonea nel rispetto di obblighi e termini? Delle novità del Jobs Act in tema di conciliazione si parlerà nel corso del Forum TuttoLavoro 2015, organizzato dalla Scuola di Formazione IPSOA di Wolters Kluwer in collaborazione con Dottrina Per il Lavoro, che si svolgerà a Milano il 15 luglio 2015 dalle ore 14.00 alle 18.30 nell’esclusiva cornice dell’Auditorium Centrale di ExpoMilano.

Con l’introduzione, da parte del legislatore, del tentativo facoltativo di conciliazione sui licenziamenti a “tutele crescenti” attuativo del **Jobs Act** (decreto legislativo n. 23/2015) passano a tre le procedure previste dalla normativa in caso di contenzioso in materia di lavoro.

Il moltiplicarsi di questi tentativi conciliativi disorienta le aziende che non sanno quale applicare in relazione al motivo della vertenza in atto tra le parti. La **scelta sulla procedura più idonea**, non riguarda esclusivamente una volontà delle parti, ma, in alcuni casi, anche un obbligo, in quanto la mancata attuazione della giusta procedura può avere riflessi anche sulla efficacia dell’atto emesso dal datore di lavoro come, ad esempio, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, comminato dall’azienda in tutela reale (maggiore ai 15 dipendenti).

Ma andiamo per gradi e verifichiamo l’ambito applicativo di queste **tre tipologie conciliative**.

### **Conciliazione facoltativa**

Nel corso degli anni, 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** e cioè, avente ad oggetto il singolo rapporto di lavoro. 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.

Qualora una delle parti – nella maggior parte dei casi il lavoratore – abbia a 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.

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.

---

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;
- h) risarcimento danni.

Ma quali sono i rapporti di lavoro privati che osservano le disposizioni degli artt. 410 e ss del cpc?

- 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.

### **Conciliazione preventiva in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo**

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

I datori di lavoro, con i requisiti dimensionali previsti dall'articolo 18, 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.

La procedura obbligatoria va attivata presso la **Direzione territoriale del lavoro di competenza** e può concludersi con:

- un accordo
- un mancato accordo
- una mancata comparizione di una o di entrambe le parti.

Nel primo caso, c'è una condivisione del recesso comminato dal datore di lavoro che può manifestarsi anche in una risoluzione consensuale.

Negli altri due casi, il datore valuterà la definizione del licenziamento disposto, comunicandolo al Centro per l'Impiego. Viceversa, il lavoratore qualora ritenga illegittimo il provvedimento espulsivo, valuterà l'opportunità di proseguire la vertenza in ambito giudiziario (giudice del lavoro).

### **Conciliazione facoltativa a “tutele crescenti”**

E arriviamo alla terza procedura conciliativa nata soltanto nel mese di marzo 2015.

Questa procedura, a differenza delle precedenti, può essere percorsa esclusivamente avverso quei **rapporti di lavoro a tempo indeterminato** stipulati in virtù delle **tutele crescenti** stabilite con il decreto legislativo n. 23/2015.

- 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.
- 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 all'ASpl 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](http://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.

[Consulta il programma](#)

**Leggi anche:**

- [Jobs Act, ammortizzatori sociali non un riordino, ma una riforma](#), di Maria Rosa Gheido

---

La **Scuola di Formazione IPSOA** di Wolters Kluwer, in collaborazione con **Dottrina Per il Lavoro** (ex DPL Modena), presenta il **15 luglio 2015** il **primo Forum TuttoLavoro** che si svolgerà, dalle 14.00 alle 18.30, nell'esclusiva cornice dell'**Auditorium Centrale di Expo Milano**.

In questo contesto internazionale, i più autorevoli esperti e tecnici della materia (tra gli altri Marina Calderone, Arturo Maresca, Piero Martello, Eufanio Massi, Paolo Pennesi), faranno chiarezza sulle importanti **novità normative e sugli aspetti applicativi** legati ai decreti delegati del **Jobs Act**.

L'evento è accreditato per Consulenti del lavoro, Avvocati, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

Per maggiori informazioni: [www.ipsoa.it/forumtuttolavoro](http://www.ipsoa.it/forumtuttolavoro)