

Ida Bonifati



Le diverse procedure di conciliazione dopo il Jobs Act

Con l'approvazione e pubblicazione del Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23 (decreto attuativo del Jobs Act), entrato in vigore il 7 marzo 2015, 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 dinanzi 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 (cfr. IPSOA QUOTIDIANO).

**PROCEDURA
DI CONCILIAZIONE
FACOLTATIVA
ex artt. 409 e ss. c.p.c.**

La procedura conciliativa - prevista dagli artt. 409 e ss., del Titolo IV, del c.p.c. (Norme per le controversie in materia di lavoro) - ha subito notevoli modifiche, passando dall'obbligatorietà del D.Lgs. n. 80/1998, all'attuale facoltatività prevista dalla L. 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 maggioranza dei casi il lavoratore – voglia pretendere l'applicazione di norme di legge o di contratto (collettivo o individuale), può adire 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 l'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 e dall'art. 80 del CCNL Istituti Socio-Sanitari-Assistenziali-Educativi, che prevedono 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 la procedura;
- l'esposizione dei fatti e delle ragioni 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.

Dinanzi alla Commissione il lavoratore può farsi assistere anche dall'Organizzazione sindacale 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 di tale procedura, qualora avvenga in sede sindacale, si rimanda all'art. 4 CCNL AGIDAE SCUOLA e all'art. 80 CCNL Istituti Socio-Sanitari-Assistenziali-Educativi.²

**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**.

² **CCNL AGIDAE SCUOLA 2016-2018 – Art. 4: Composizione delle controversie**

1. Per tutte le controversie individuali, plurime e collettive relative all'applicazione del presente Contratto riguardanti rapporti di lavoro negli Istituti compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità di cui al presente accordo, da esperirsi presso l'AGIDAE con l'assistenza:
 - per i datori di lavoro, della stessa AGIDAE, attraverso i suoi rappresentanti;
 - per i lavoratori, delle Organizzazioni Sindacali territoriali dei Sindacati Nazionali FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, dello SNALS e del SINASCA.
2. La parte interessata alla definizione della controversia può richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
3. L'Organizzazione Sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'AGIDAE.
I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive associazioni.
4. Due copie del verbale saranno inviate dalle OO.SS. all'Ufficio del Lavoro competente per territorio - e una copia all'AGIDAE - per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, e art. 412 c.p.c. e art. 2113 c.c. meditati da eventuali altre norme relative alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

CCNL ISTITUTI SOCIO-SANITARI-ASSISTENZIALI-EDUCATIVI 2010-2012 – Art. 80: Commissione Paritetica Nazionale e Regionale

E' istituita in Roma, presso l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica (AGIDAE), la Commissione Paritetica Nazionale che dovrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Associazioni stipulanti il presente Contratto o le Organizzazioni locali facenti capo alle predette Associazioni nazionali stipulanti.

Della Commissione Paritetica Nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente Contratto.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica Nazionale sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi.

In ogni regione, i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Commissioni Paritetiche Regionali aventi il compito di:

- definire l'applicazione del CCNL nelle Strutture dove vengono applicati altri contratti;
- con riferimento alla legge 11 maggio 1990, n. 108, assumere il compito di tentare la conciliazione di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articoli contrattuali.

In relazione al tema dell'arbitrato le parti si rincontreranno, a livello nazionale, entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL.

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**; 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 di lavoro 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.

**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 D.Lgs. n. 23/2015 ovvero:

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

Qualora il datore di lavoro 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 ad una 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 all'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.