

Conciliazione in caso di licenziamento

Conciliazione "a tutele crescenti"

**Conciliazione per giustificato
motivo oggettivo**

Altre ipotesi di conciliazione



CONTENZIOSO E GIURISPRUDENZA

Conciliazione "a tutele crescenti"

A CHI SI RIVOLGE

**DATORE DI LAVORO**

Datori di lavoro:

- con meno di 15 dipendenti
- con più di 15 dipendenti

**LAVORATORE**

Operai, impiegati o quadri assunti dopo il 7.3.2015

**PROFESSIONISTA**

Non è richiesto alcun adempimento

ABSTRACT

A seguito del licenziamento di un lavoratore assunto sotto il regime del Jobs Act, e quindi dopo la data del 7.3.2015, può essere esperita una procedura di conciliazione ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 23/2015, al fine di evitare l'alea del giudizio.

COMMENTO

Il Jobs Act ha introdotto una nuova procedura di conciliazione che può essere attivata dal datore di lavoro su base volontaria a seguito di cessazione del rapporto di lavoro con il dipendente che sia stato assunto a tempo indeterminato o determinato o in apprendistato sotto il regime del Jobs Act.

Tale procedura viene utilizzata quale strumento atto ad agevolare la risoluzione stragiudiziale delle controversie sul lavoro ed evitare, quindi, che il lavoratore possa rivolgersi al Tribunale competente.

In particolare, viene previsto dall'[art. 6, D.Lgs. n. 23/2015](#) che "il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'[art. 2113](#), quarto comma, cod. civ., e all'[art. 76](#), D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare".

La procedura può essere attivata da qualsiasi datore di lavoro, indipendentemente dal numero di lavoratori alle sue dipendenze, che abbia provveduto a licenziare il lavoratore assunto dopo il 7.3.2015 per giusta causa, giustificato motivo oggettivo o giustificato motivo soggettivo.

L'offerta di conciliazione al lavoratore deve avvenire in forma scritta ed entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni). Il termine si riferisce alla sola offerta e non anche alla stipula della relativa conciliazione.

Oggetto dell'offerta deve essere una somma di importo pari a 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 due e non superiore a 18 mensilità.

Per i datori di lavoro che non superano la soglia dimensionale di cui all'[art. 18](#), legge n. 300/1970, gli importi sono dimezzati e, in ogni caso, non possono superare il limite delle 6 mensilità, come previsto dal successivo [art. 9, D.Lgs. n. 23/2015](#).

L'importo offerto al lavoratore non costituisce reddito imponibile ai fini fiscali e non è assoggettato a contribuzione previdenziale.

Tale offerta deve avvenire in una delle sedi previste dal legislatore, quali la DTL ai sensi dell'[art. 410 cod. proc. civ.](#); le diverse sedi previste dai contratti collettivi ai sensi dell'[art. 412-ter, cod. proc. civ.](#); il collegio di conciliazione e arbitrato, ai sensi dell'[art. 412-quater, cod. proc. civ.](#); le commissioni di certificazione ai sensi dell'art. 76, D.Lgs. n. 276/2003.

Con l'accettazione della somma, da parte del lavoratore, il rapporto si intende risolto alla data di licenziamento e, laddove il lavoratore abbia già provveduto all'impugnazione del licenziamento e solo nelle more sia intervenuta l'offerta del datore in caso di accettazione dell'offerta, la prima si intende rinunciata. In particolare, vi sarà l'accettazione del licenziamento e la decadenza dal diritto di agire per impugnarlo.

In caso di rifiuto della somma da parte del lavoratore, invece, quest'ultimo avrà diritto di agire per impugnare il licenziamento nelle sedi opportune.

SI RICORDA CHE

Permarrà, in capo al lavoratore, la possibilità di intraprendere un ulteriore contenzioso collegabile al rapporto lavorativo ma avente oggetto differente dal licenziamento, a meno che non venga stipulato un accordo "tombale". Nulla vieta, infatti, che le parti possano prevedere nell'accordo conciliativo la soluzione di altre questioni riguardanti il rapporto di lavoro. In questo caso, le somme eccedenti non saranno esenti da Irpef.

SCHEMI E TABELLE

Ammontare dell'offerta conciliativa in funzione del requisito dimensionale dell'azienda

Datori di lavoro	Ammontare dell'offerta
+ 15 dipendenti	Una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque compresa tra 2 e 18 mensilità
- 15 dipendenti	Mezza mensilità per ogni anno di servizio e comunque non superiore a 6 mensilità

CONTENZIOSO E GIURISPRUDENZA

Conciliazione per giustificato motivo oggettivo

A CHI SI RIVOLGE

**DATORE DI LAVORO**

Requisito occupazionale di cui all'art. 18, ottavo comma, Stat. Lav. che intendano licenziare per gmo fino a 4 lavoratori in 120 gg.

**LAVORATORE**

Lavoratori assunti prima del 7.3.2015

**PROFESSIONISTA**

Non è richiesto alcun adempimento

ABSTRACT

La legge n. 92/2012, all'art. 1, cc. 40-41 ha modificato l'art. 7, legge n. 604/1966, introducendo un previo tentativo di conciliazione obbligatorio in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

COMMENTO

La Riforma Fornero ha previsto una procedura di conciliazione obbligatoria dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro. Tale procedura obbligatoria riguarda esclusivamente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo disposto da un datore di lavoro che supera la soglia di riferimento individuata dall'[art. 18](#) Stat. Lav., e cioè che in ciascuna sede occupi alle sue dipendenze più di 15 lavoratori o che nell'ambito dello stesso comune occupi più di 15 dipendenti ovvero che occupi più di 60 dipendenti complessivamente.

La finalità di tale previsione obbligatoria è quella di consentire un utile confronto a entrambe le parti della controversia, confronto da instaurarsi davanti a un organo terzo e imparziale, al fine di motivare l'intenzione di licenziare, trovare soluzioni alternative al licenziamento o "monetizzare" la risoluzione consensuale del rapporto.

Tali finalità vengono realizzate per mezzo di una procedura che presenta alcune analogie con quella prevista per i licenziamenti collettivi come previsto dalla [legge n. 223/1991](#).

La procedura deve essere esperita prima di irrogare il licenziamento del dipendente e costituisce condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento.

In particolare, il datore di lavoro deve inviare una comunicazione alla DTL del luogo dove il lavoratore svolge la propria attività lavorativa e trasmetterla a quest'ultimo per conoscenza in cui andrà a dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e dovrà indicare i motivi del licenziamento e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

Nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta, la DTL trasmette al datore di lavoro e al lavoratore la convocazione con l'indicazione del giorno e dell'ora, dinanzi alla

Commissione Provinciale di Conciliazione.

La procedura, salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo, si conclude entro 20 giorni dal momento in cui la DTL ha trasmesso la convocazione e, nel solo caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare, la procedura può essere sospesa per un periodo non superiore ai 15 giorni.

A seguito dell'incontro fissato dinnanzi alla DTL, la procedura obbligatoria può concludersi:

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

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, al lavoratore, sussistendone i requisiti, spetta l'indennità di disoccupazione e, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, può essere previsto l'affidamento dello stesso a una agenzia per il lavoro.

Se, al contrario, il tentativo di conciliazione fallisce e, comunque, in caso di mancata convocazione entro 7 giorni da parte della DTL, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Il licenziamento produrrà effetto dall'inizio della procedura ovvero dalla data di ricezione della comunicazione da parte della DTL.

Non si applica la procedura sopra descritta, ai sensi dell'[art. 7, co. 4, D.L. n. 76/2013](#), convertito dalla legge n. 99/2013, che sostituisce il co. 6, art. 7, legge n. 604/1966, per alcune fattispecie, quali il licenziamento individuale per l'avvenuto superamento del periodo di comporto di cui all'art. 2110 cod. civ., ovvero le cessazioni dei rapporti di lavoro intimate in conseguenza di cambi di appalto, ovvero per completamento delle attività e per chiusura del cantiere nel settore delle costruzioni edili.

SI RICORDA CHE

In caso di violazione della procedura qui descritta, il licenziamento è inefficace.

CONTENZIOSO E GIURISPRUDENZA

Altre ipotesi di conciliazione

A CHI SI RIVOLGE

**DATORE DI LAVORO**

Tutti i datori di lavoro

**LAVORATORE**

Tutti i lavoratori

**PROFESSIONISTA**

Non è richiesto alcun adempimento

ABSTRACT

Chi intende proporre in giudizio una domanda può, prima di procedere al deposito del ricorso al Tribunale del lavoro, alternativamente promuovere la cd. conciliazione amministrativa ai sensi dell'art. 410 cod. proc. civ., oppure promuovere la cd. conciliazione sindacale ai sensi dell'art. 411 cod. proc. civ.

COMMENTO

Un terzo genere di conciliazione è previsto per ogni altro caso inerente controversie di lavoro tra cui rientrano, per esempio, controversie relative a pretese di natura retributiva, impugnazione dei licenziamenti, pretesa costituzione di un rapporto di lavoro e ogni oggetto rientrante nella casistica di cui all'[art. 409](#) e ss., del Titolo IV, cod. proc. civ., con la sola esclusione dei rapporti di lavoro autonomo.

Si tratta di una procedura conciliativa su base volontaria, così come accade per l'ipotesi di conciliazione "a tutele crescenti" già trattata nell'articolo "Conciliazione a tutele crescenti", avente anch'essa una finalità deflattiva del contenzioso ordinario.

In particolare, chi intende proporre in giudizio una domanda può, prima di procedere al deposito del ricorso al Tribunale del lavoro, alternativamente promuovere la cd. conciliazione amministrativa ai sensi dell'art. 410 cod. proc. civ., ossia il tentativo di conciliazione dinnanzi alla DTL territorialmente competente, oppure promuovere la cd. conciliazione sindacale ai sensi dell'art. 411 cod. proc. civ.

Conciliazione amministrativa

Per quanto riguarda la prima, essa va presentata alla Commissione di conciliazione presente presso ogni DTL. Trattasi di un organo composto dal direttore dell'ufficio o da un suo delegato, quattro rappresentanti effettivi e quattro supplenti dei datori di lavoro e quattro rappresentanti effettivi e quattro supplenti dei lavoratori, anche se, in realtà, per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante per ciascuna categoria.

Il tentativo di conciliazione amministrativa va presentato dalla parte che intende agire in giudizio tramite lettera raccomandata a/r, da inviare anche alla controparte, nella quale vengono indicati i dati delle parti, il luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro ovvero si trova

l'azienda, il luogo presso cui devono essere inviate alla parte istante le comunicazioni, l'esposizione dei fatti e l'indicazione delle causali per le quali si richiede l'espletamento del tentativo di conciliazione.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, dovrà presentare entro 20 giorni dalla ricezione della predetta comunicazione una memoria contenente difese ed eccezioni.

Entro i 10 giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi 30 giorni e in cui la Commissione di conciliazione, tramite processo verbale, formulerà una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Laddove tale tentativo abbia esito negativo o la parte non intenda aderire alla procedura di conciliazione rimanendo inerte, ciascuna delle parti sarà libera di adire l'autorità giudiziaria. In questo caso, il Giudice nominato in sede di giudizio terrà conto ai fini della liquidazione delle spese delle risultanze della proposta formulata dalla Commissione e non accettata senza adeguata motivazione.

Laddove il tentativo abbia, invece, esito positivo viene redatto e sottoscritto dalle parti il verbale della conciliazione il quale ha valore solo tra le parti e acquisisce esecutività solo a seguito di apposita istanza al Giudice.

Conciliazione per contratti certificati

Tra le conciliazioni amministrative, ve ne è una obbligatoria da adottarsi nei soli casi di contratti certificati, ossia quei contratti in cui è dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro, quelle rinunce e transazioni, nonché quei contratti di appalto su cui si è avuto uno specifico provvedimento di certificazione adottato dagli organismi detti Commissioni di certificazione.

Nei casi di contratti certificati, le conciliazioni vanno esperite obbligatoriamente prima di depositare il ricorso giudiziale. In mancanza della procedura di conciliazione e della successiva azione, il contratto certificato rimane opponibile ai terzi.

In particolare, le parti che intendono esperire un giudizio devono rivolgersi alla medesima Commissione di Certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 cod. proc. civ., seguendo l'iter già descritto. Se, invece, si vuole procedere con l'impugnazione della certificazione avvenuta sul contratto, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'art. 413 cod. proc. civ., per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione e dinnanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui circoscrizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, per cause relative alla violazione del procedimento di certificazione o per eccesso di potere.

Conciliazione sindacale

Per quanto riguarda la conciliazione in sede sindacale, essa è su base volontaria ed è svolta presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative e, quindi, alla presenza di conciliatori per i quali l'organizzazione sindacale di appartenenza ha previsto una designazione e/o il deposito della firma in DTL.

La conciliazione sindacale presuppone che l'accordo tra le parti sia raggiunto con un'effettiva

assistenza del lavoratore da parte degli esponenti dell'organizzazione sindacale cui si è affidato e deve essere correttamente attuata la funzione di supporto che la legge assegna al sindacato. Ciò significa che l'intervento del conciliatore deve concretarsi in forme di effettiva assistenza del lavoratore, ossia rendere cosciente lo stesso di quanto va stipulando. In caso di esito positivo, viene redatto e sottoscritto dalle parti il verbale della conciliazione, il quale può essere depositato presso la DTL a cura di una delle parti, ma l'osservanza di tale adempimento non è condizione necessaria per la validità e l'inoppugnabilità della transazione stipulata ([Cass. n. 4205/1998](#)).

SI RICORDA CHE

La scelta sulla procedura non è sempre affidata alla volontà delle parti, ma, in alcuni casi, quali licenziamenti per gmo e contratti certificati, essa rappresenta un obbligo che può avere riflessi anche sull'efficacia dell'atto emesso dal datore di lavoro o può rilevare a pena di improcedibilità o inammissibilità del ricorso in sede giudiziaria.

SCHEMI E TABELLE

Schema riassuntivo di tutte le fattispecie di conciliazioni trattate

	Licenziamento sotto il Jobs Act	Licenziamento per gmo ante Jobs Act	Ogni altro caso inerente controversie di lavoro	Contratti certificati
Volontarietà	Facoltativa	Obbligatoria	Facoltativa	Obbligatoria
Tempi	Entro 60 gg. dal licenziamento	Prima di irrogare il licenziamento	Prima di depositare il ricorso	Prima di depositare il ricorso
Soggetti promotori	Datore di lavoro	Datore di lavoro	Parti contrattuali	Parti contrattuali
Organo	DTL, collegio di conciliazione e arbitrato, commissioni di certificazione	DTL	DTL, sede sindacale, collegio di conciliazione e arbitrato	Commissione di certificazione