

Commissione di certificazione

DEAL Centro Studi Internazionali e Comparati
Diritto Economia Ambiente Lavoro

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA MARCO BIAGI
UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT
www.adapt.it

Roma, 13 gennaio 2015

**IL *JOBS ACT* E LA CONCILIAZIONE:
POCHI, MALEDETTI E SUBITO...
MA NON PER TUTTI**

Flavia Pasquini

Vice Presidente Commissione di certificazione

Dipartimento di Economia Marco Biagi – Università di Modena e Reggio Emilia

flavia.pasquini@unimore.it



Art. 6, “Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”

- prodotto di una **sostanziale diffidenza nei confronti della magistratura** (d.lgs. n. 276/2003: certificazione contratti; l. n. 183/2010: sistema di conciliazione e arbitrato; l. n. 92/2012: tentativo obbligatorio di conciliazione prima di licenziamento per giustificato motivo oggettivo)
- ***ratio*: “evitare il giudizio”**
- in realtà:
 - si potenziano consueti dualismi
 - non si tiene conto del “nuovo” lavoratore (cui potrebbe non attagliarsi la “nuova” conciliazione)



CONCILIAZIONE in caso di licenziamento di lavoratori di cui all'art. 1 dello schema di decreto 24.12.2014 attuativo del Jobs Act

riferimenti normativi

“Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”
(c.d. Jobs Act)

volontarietà

facoltativa



	Contratti certificati	Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	Ogni altro caso inerente controversie di lavoro
riferimenti normativi	<ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 276/2003 (c.d. Legge Biagi) - Art. 410 e ss. c.p.c. (come modificati da Legge 183/2010, art. 31) 	<p>Legge 92/2012 (c.d. Riforma Fornero)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 410 e ss. c.p.c. (come modificati da Legge 183/2010, art. 31)
volontarietà	obbligatoria	obbligatoria	facoltativa



CONCILIAZIONE nello schema di decreto **24.12.2014** attuativo del Jobs Act

**ambito di
applicazione**

solo per:

- operai, impiegati o quadri
- assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- a decorrere dalla data in cui il decreto entrerà in vigore



	Contratti certificati	Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	Ogni altro caso inerente controversie di lavoro
ambito di applicazione	<ul style="list-style-type: none"> - Contratti certificati (ma limitatamente alle impugnazioni davanti al <u>Giudice del lavoro</u> per: <ul style="list-style-type: none"> • <u>erronea qualificazione del contratto</u> • <u>difformità tra il programma negoziale certificato e la sua attuazione</u> • <u>vizi del consenso</u>) - lavoratori assunti in applicazione del decreto attuativo del Jobs Act (rimane a loro concessa “<u>ogni</u> altra modalità di conciliazione prevista dalla legge”) 	<ul style="list-style-type: none"> - datori di lavoro con requisito occupazionale di cui all’articolo 18, ottavo comma, della legge 300/1970 - che intendano licenziare per giustificato motivo oggettivo - fino a 4 lavoratori in 120 giorni - ESCLUSI lavoratori assunti in applicazione del decreto attuativo del Jobs Act (art. 3, comma 4 schema di decreto) 	<ul style="list-style-type: none"> - rapporti previsti dall’art. 409 c.p.c. - lavoratori assunti in applicazione del decreto attuativo del Jobs Act (rimane a loro concessa “<u>ogni</u> altra modalità di conciliazione prevista dalla legge”)



	Contratti certificati	Licenziamenti o per giustificato motivo oggettivo	Licenziamento di lavoratori di cui all'art. 1 dello schema di decreto 24.12.2014 attuativo del Jobs Act	Ogni altro caso inerente controversie di lavoro
tempi esperimento	<p>Prima di impugnare il contratto certificato tramite ricorso al <u>Giudice del lavoro</u> per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>erronea qualificazione del contratto</u> • <u>difformità tra il programma negoziale certificato e la sua attuazione</u> • <u>vizi del consenso</u> 	<p>Prima di intimare il licenziamento</p>	<p>Entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 gg.).</p>	<p>Prima di proporre la domanda in giudizio</p>



	Contratti certificati	Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	Schema di decreto 24.12.2014 attuativo del Jobs Act	Ogni altro caso inerente controversie di lavoro
soggetti promotori	<ul style="list-style-type: none"> - parti contrattuali, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato - DTL e autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti (INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate), come da Circ. INPS 2005, Circ. Min Lav. 2010 	datore di lavoro	datore di lavoro	parti contrattuali , anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato



	Contratti certificati	Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	Schema di decreto 24.12.2014 attuativo del Jobs Act	Ogni altro caso inerente controversie di lavoro
organo competente	Commissione di certificazione che ha adottato l'atto, costituita presso: <ul style="list-style-type: none"> - <u>enti bilaterali</u> - <u>DTL e province</u> - <u>università</u> - <u>Ministero del lavoro e delle politiche sociali</u> - <u>consigli provinciali dei consulenti del lavoro</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - DTL <i>(Esiti aggiornati al 1° semestre 2014 (Il Sole 24 Ore): su 40.000 in totale, buoni esiti applicativi con elevata percentuale di accordi (47%), esiti negativi medi (37%) e alcuni ancora in corso (16%))</i>	art. 2113, co. 4 c.c.: <ul style="list-style-type: none"> - <u>DTL</u> (art. 410 c.p.c.) - <u>sedi previste dai contratti collettivi</u> (art. 412 ter c.p.c.) - <u>collegio di conciliazione e arbitrato</u> (art. 412 quater c.p.c.) art. 82, co.1 D.lgs. 276/2003: <ul style="list-style-type: none"> - <u>commissioni di certificazione</u> (art. 76 D.lgs. 276/2003) (... tutte sedi già "esperte")	<ul style="list-style-type: none"> - <u>DTL</u> (art. 410 c.p.c.) - <u>sedi previste dai contratti collettivi</u> (art. 412 ter c.p.c.) - <u>collegio di conciliazione e arbitrato</u> (art. 412 quater c.p.c.)



CONCILIAZIONE nello Schema di decreto **24.12.2014** attuativo del Jobs Act

**modalità e
procedura**

Offerta tramite
consegna al lavoratore di un **assegno circolare**
in una delle sedi abilitate
e sua **accettazione**

|

(+ procedura prevista presso le singole sedi?

...!!!)



Ogni altro caso inerente controversie di lavoro

**modalità e
procedura**

Art. 410 c.p.c., requisiti essenziali della richiesta di conciliazione:

- invio tramite racc. a/r, anche a controparte; indicazione dati parti, luogo in cui è sorto il rapporto ovvero si trova l'azienda, luogo presso cui devono essere inviate alla parte istante le comunicazioni, esposizione dei fatti e indicazione delle causali per le quali si richiede l'espletamento del tentativo di conciliazione; sottoscrizione in originale e indicazione della legale qualità del firmatario, corredata di idonea procura.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione: deposito entro 20 giorni di memoria contenente difese ed eccezioni, nonché eventuali domande riconvenzionali.

Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria.

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.



Contratti certificati

**modalità e
procedura**

Requisiti essenziali della richiesta di conciliazione:

- **Art. 410 c.p.c. + peculiarità Regolamento interno**
- + precisazione in merito al fatto che il procedimento sia richiesto per erronea qualificazione del contratto, difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione o vizi del consenso (circostanza, quest'ultima, limitata alle parti contrattuali)
- + presentazione domanda alla commissione competente

La comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione è fissata anche in mancanza di deposito della memoria della controparte.



Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

modalità
e
procedura

- datore comunica a DTL e lavoratore l'intenzione di procedere al **licenziamento + motivi** ed eventuali misure di assistenza alla ricollocazione
- entro 7 giorni DTL trasmette a datore e lavoratore la convocazione ad un incontro
- le parti possono farsi assistere da soggetti competenti per valutare soluzioni alternative alla risoluzione
- la procedura si conclude entro 20 giorni dalla trasmissione della convocazione
- in caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare, la procedura può essere sospesa per max 15 gg.
- se fallisce il tentativo di conciliazione il datore può comunicare il licenziamento



CONCILIAZIONE nello Schema di decreto 24.12.2014 attuativo del Jobs Act

possibile
esito e
collegam
ento con
il
processo

Accettazione della somma con conseguente:

- accettazione licenziamento e decadenza dal diritto di agire per impugnarlo, anche ove impugnativa già proposta
- (permanenza possibilità di contenzioso su altri temi)

(procedura poco attrattiva per chi voglia impugnare altri profili; e la litigiosità può rimanere elevata)

Rifiuto della somma con conseguente:

- diritto di agire per impugnare il licenziamento
- mantenimento del diritto all'Aspi



Ogni altro caso inerente controversie di lavoro

**possibile
esito e
collegamen
to con il
processo**

- La **comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende**, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, **il decorso di ogni termine di decadenza**
- Poi:
- **accordo** ed esclusione del giudizio
- **mancanza accordo**: giudizio, ma prima **la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia**. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.



Contratti certificati

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

**possibile
esito e
collegame
nto con il
processo**

**Mancanza rilevabile
anche d'ufficio con
sentenza dichiarativa
di improponibilità,
poi:**

- **accordo** ed esclusione del giudizio
- **mancanza accordo** e applicazione **art. 410 c.p.c.**

Accordo con conseguente:

- ricollocazione del lavoratore o incentivo all'esodo e servizio di outplacement, oltre diritto all'Aspi

Mancanza accordo con conseguente:

- facoltà dell'azienda di licenziare
- e successiva facoltà del lavoratore di agire per impugnare il licenziamento

(Il tentativo di conciliazione è presupposto per l'intimazione del licenziamento, ma si discute di profili su cui il lavoratore difficilmente ha dati per contestare.)



CONCILIAZIONE nello Schema di decreto 24.12.2014 attuativo del Jobs Act

**valore
economico
/
alternative**

- Datori di lavoro che integrino il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 300/1970: assegno circolare pari a **1 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque compresa tra 2 e 18 mensilità**

(il possibile indennizzo in caso di giudizio è limitato al doppio della somma ottenibile in sede di conciliazione)

- Datori di lavoro che NON integrino il suddetto requisito: "dimezzato" (=mezza mensilità per ogni anno di servizio) e comunque non superiore a 6 mensilità

N.B.:

- l'"anzianità di servizio" del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata (**art. 7 schema di decreto**).
- per le "frazioni di anno" di anzianità di servizio, la somma è riproporzionata e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero (**art. 8 schema di decreto**).



Contratti certificati

**Licenziamento per
giustificato motivo
oggettivo**

**Ogni altro caso
inerente controversie
di lavoro**

**valore
econom
ico/
alternati
ve**

Lasciato alla
determinazione
/accordo delle **parti**
con **necessaria**
proposta della
Commissione per la
bonaria definizione
della controversia

Lasciato alla
determinazione
delle **parti** e della
Commissione

Lasciato alla
determinazione
/accordo delle **parti**
con **necessaria**
proposta della
Commissione per la
bonaria definizione
della controversia



	Contratti certificati	Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	Licenziamento di lavoratori di cui all'art. 1 dello schema di decreto 24.12.2014 attuativo del Jobs Act	Ogni altro caso inerente controversie di lavoro
incentivi fiscali e contributivi	Non previsti	Incentivi all'esodo concordati esenti da contributi e soggetti a tassazione separata, secondo la disciplina ordinaria, ricollocazione del lavoratore e servizio di outplacement, oltre diritto all'Aspi	La somma consegnata dal datore è esente da imposte (non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche) e contributi <i>(elevata convenienza economica)</i>	Non previsti



	Contratti certificati	Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	Licenziamento di lavoratori di cui all'art. 1 dello schema di decreto 24.12.2014 attuativo del Jobs Act	Ogni altro caso inerente controversie di lavoro
altri incentivi	Art. 410 c.p.c.	Il comportamento complessivo delle parti è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, oltre che ai fini dell'applicazione degli artt. 91 e 92 c.p.c.	/	Art. 410 c.p.c.: Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio.



	Contratti certificati	Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	Licenziamento di lavoratori di cui all'art. 1 dello schema di decreto 24.12.2014 attuativo del Jobs Act	Ogni altro caso inerente controversie di lavoro
effetti licenziamento	/	dal giorno della comunicazione di avvio del procedimento, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva (fatto salvo tuttavia l'effetto sospensivo disposto dalle norme in materia di maternità e paternità nonché in caso di infortunio sul lavoro, ma non di malattia)	dalla data del licenziamento	/



- **Art. 6, comma 2: copertura finanziaria**
- **Art. 6, comma 3: sistema permanente di monitoraggio e valutazione**

...non sarebbe stata più efficace una conciliazione
“vietata” ai consulenti di parte, che hanno interesse a
radicalizzare la lite?



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Flavia Pasquini

flavia.pasquini@unimore.it



@PasquiniFlavia