



Commissione di Certificazione, Conciliazione ed Arbitrato

Circolare n. 1-C/2015

Palermo, lì 9 Giugno 2015

Dal 1° giugno 2015 è operativa la procedura che consente ai datori di lavoro di comunicare agli uffici preposti l'avvenuta o la mancata conciliazione con il lavoratore licenziato.

L'applicazione "UNILAV_Conciliazione", disponibile dal 1° giugno 2015 all'indirizzo www.cliclavoro.gov.it nella sezione "Adempimenti", sarà utilizzata dai datori di lavoro - previa registrazione al portale - per comunicare le informazioni relative al procedimento di conciliazione (il codice di comunicazione rilasciato all'atto della comunicazione di cessazione occorrente per il collegamento del rapporto cessato alla conciliazione, la data di proposta della conciliazione, sia che ci sia stata o meno e, nel caso di esito positivo, dovranno essere indicati anche la sede di conciliazione, l'importo offerto e l'esito del procedimento e cioè se ovvero se il lavoratore ha accettato o meno l'offerta).

Pertanto, oltre ad inviare la comunicazione telematica di cessazione entro i termini stabiliti, il datore di lavoro, ad integrazione della stessa comunicazione di cessazione, dovrà, entro 65 giorni dalla cessazione, comunicare i dati relativi all'offerta.

Si ricorda che tale comunicazione è stata prevista dal decreto legislativo n. 23 del 2015, in vigore dal 7 marzo 2015, si occupa dei contratti di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti e che la mancata comunicazione integrativa viene punita con l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100 a euro 500 per ogni lavoratore interessato.

Quindi per le assunzioni effettuate dalla data del 7 marzo 2015 entra in vigore la normativa sulle tutele crescenti che si applica nei confronti di tutti i lavoratori (ad eccezione dei dirigenti).

Rientrano in questa categoria anche i seguenti lavoratori:

- a) apprendisti ai quali viene riconosciuta la qualifica;
- b) lavoratori che passano da un contratto a termine ad un contratto a tempo indeterminato;
- c) lavoratori che alla data del 7 marzo 2015 sono già assunti presso un datore di lavoro che dopo l'entrata in vigore della norma supera la soglia dei 15 dipendenti.

Ferma restando la possibilità per le parti di giungere a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, con la nuova normativa sulle tutele crescenti, il datore di lavoro, all'atto del licenziamento, può offrire al lavoratore entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, fissati in 60 giorni dal ricevimento da parte del lavoratore della comunicazione di licenziamento, una somma predeterminata in modo certo, in cambio della rinuncia alla impugnazione del licenziamento.

La somma offerta:

- 1) non è imponibile contributivo né fiscale;
- 2) deve essere di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio e, comunque, in misura non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità. Nelle aziende rientranti nell'ambito di applicazione della tutela obbligatoria (meno di 15 dipendenti) l'importo che deve essere offerto dal datore di lavoro è dimezzato e quindi il limite massimo non superabile è di 6 mensilità mentre, come criterio di calcolo,



Commissione di Certificazione, Conciliazione ed Arbitrato

sarà determinata una indennità pari a mezza mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, con il limite minimo pari a una mensilità per l'offerta di conciliazione;

3) deve essere consegnata al lavoratore a mezzo di un assegno circolare.

Il lavoratore che riceve l'offerta può decidere di rifiutarla, e in tal caso resta libero di impugnare in via giudiziale il licenziamento, oppure può accettare l'assegno.

L'accettazione dell'assegno (in una delle sedi "protette" previste dall'articolo 2113, comma 4 del Codice civile o presso una delle sedi delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro) comporterà l'estinzione del rapporto dalla data di cessazione e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento, anche nel caso in cui il lavoratore l'abbia già proposta.

L'accordo è valido anche se le parti si accordano per un importo superiore a quello previsto dalla normativa.

In questo caso le somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro, in più rispetto a quelle conteggiate così come al punto 2), sono soggette al regime fiscale ordinario.

Così come stabilito dall'art 6 del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (*Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.*), l'indennità prevista coprirà unicamente l'impugnazione del licenziamento.

Ciò significa che resterà fuori ogni altra pretesa del lavoratore derivante dal rapporto di lavoro (differenze retributive, Tfr, superiore inquadramento, eccetera) che il lavoratore potrà chiudere anche con una conciliazione unitaria con caratteristiche modulari (a più moduli distinti) nel quale si darà atto dei vari accordi oppure con un ulteriore accordo, separato e distinto dalla procedura.

E' chiaro, inoltre, che l'offerta di conciliazione potrà concretizzarsi, da parte del datore di lavoro, entro 60 giorni dal licenziamento, decorso il quale sarà sempre possibile conciliare, con la differenza che la somma offerta al lavoratore non godrà più della totale esenzione fiscale, oltre che contributiva prevista dalla norma.

Viene pertanto introdotto nel nostro ordinamento un nuovo istituto di conciliazione per la risoluzione stragiudiziale delle controversie sui licenziamenti illegittimi che dovrà essere esperita presso le sedi assistite di cui all'art. 2113, comma 4, del Codice civile o presso le Commissioni di certificazione di cui all'art. 82, comma 1, del decreto legislativo n. 276/2003 e cioè:

- 1) commissione di conciliazione istituita presso la Direzione territoriale del lavoro;
- 2) tentativo di conciliazione in sede sindacale;
- 3) sedi previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative;
- 4) collegio di conciliazione e arbitrato irrituale;
- 5) commissioni di certificazione costituite presso:
 - a) gli Enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento, ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
 - b) le Direzioni territoriali del lavoro;
 - c) le Province;
 - d) le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie;
 - e) la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro nei casi in cui il datore di lavoro abbia almeno due sedi in province differenti ovvero aderisca ad organizzazioni o associazioni datoriali, che hanno stipulato apposito schema di convenzione nazionale;



Commissione di Certificazione, Conciliazione ed Arbitrato

- f) i Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero.

A cura della Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato