

Ranocchi
software

 **CAROTTI & ASSOCIATI**
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

IL CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO E GIUDIZIARIO IN MATERIA DI LAVORO

***ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia***

Martedì 22 novembre 2022

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

ARGOMENTI TRATTATI

- Le controversie sul lavoro e la loro gestione
- La risoluzione stragiudiziale delle controversie sul lavoro
- Conciliazioni in corso di rapporto e conciliazioni alla risoluzione del rapporto
- Il contenzioso giudiziario: le controversie incardinate innanzi al Tribunale Ordinario Sezione Lavoro

LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Vietata la riproduzione e pubblicazione

IL POTERE DISCIPLINARE DEL DATORE DI LAVORO

Il rapporto di lavoro subordinato risulta contraddistinto dall'elemento della subordinazione tecnica e funzionale del lavoratore, ovvero dall'assoggettamento al potere direttivo, organizzativo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, con conseguente inserimento sistematico nell'organizzazione dell'impresa.

DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI

Art. 2094 c.c.

Prestatore di lavoro subordinato

“E’ prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’ambito dell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”.

L’elemento qualificante del rapporto è la subordinazione intesa quale assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore di lavoro.

OBBLIGHI DI DILIGENZA E FEDELTA'

Art. 2104 c.c.

Diligenza del prestatore di lavoro

“Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.

Art. 2105 c.c.
Obbligo di fedeltà

“Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, ne' divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”.

Art. 2106 c.c.
Sanzioni disciplinari

“L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative”.

IL POTERE DISCIPLINARE

Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c., secondo il quale l'inosservanza del dovere di diligenza e di obbedienza o dell'obbligo di fedeltà (rispettivamente ex artt. 2104 e 2105 c.c.) espone il lavoratore all'applicazione di sanzioni disciplinari di entità proporzionata alla gravità dell'infrazione. Tale potere, pertanto, è legittimamente esercitato solo se volto a sanzionare la violazione di un obbligo del lavoratore derivante dal contratto di lavoro.

E' inoltre necessario che l'irrogazione della sanzione avvenga nel rispetto di quanto disposto dall'art. 7, L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Il potere disciplinare può essere esercitato:

- dal datore di lavoro personalmente;
- da persona munita di rappresentanza in senso tecnico (nel caso di persone giuridiche il potere disciplinare è esercitato dal rappresentante legale delle stesse);
- da chiunque altro sia titolare del potere disciplinare secondo l'organizzazione aziendale.

IL CODICE DISCIPLINARE

Per il legittimo esercizio del potere disciplinare il datore di lavoro ha l'onere, ex art. 7, c. 1°, L. 300/1970, di portare a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, le norme relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse (c.d. codice disciplinare).

Il codice disciplinare si qualifica come regolamento disciplinare interno quando viene redatto dal datore di lavoro, avvalendosi della facoltà di integrare le disposizioni legislative in materia e la normativa collettiva, specificandone e graduandone le previsioni in relazione alle concrete esigenze aziendali.

Nella prassi, il datore di lavoro spesso non redige il codice disciplinare, limitandosi piuttosto ad affiggere la parte del CCNL che prevede le sanzioni disciplinari; tale comportamento soddisfa l'obbligo di affissione se ed in quanto le norme del CCNL in materia di sanzioni disciplinari rispondono ai requisiti di contenuto previsti dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In presenza di disposizioni contrattuali plurime, il datore di lavoro dovrà provvedere alla formulazione di una sorta di "Testo Unico" in materia disciplinare.

In difetto di valida affissione (ad es. con comunicazione indirizzata ai singoli) il datore di lavoro non può sanzionare disciplinarmente i comportamenti del lavoratore: la sanzione eventualmente erogata è nulla e non può essere rinnovata.

La Corte di Cassazione ha in più occasioni sottolineato che l'obbligo di affissione non si applica alle sanzioni disciplinari espulsive per le quali il potere di recesso dell'imprenditore, in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, è tipicizzato e previsto direttamente dalla legge, (essendo le norme sui licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, fonti immediate e di diretta applicazione) ovvero quando le infrazioni commesse siano manifestamente contrarie all'etica comune, ossia ai valori generalmente accettati dalla collettività.

I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Tra i poteri connessi alla posizione datoriale, oltre al potere direttivo ed al potere di direzione e controllo, vi è il potere disciplinare.

Tale potere indica, nello specifico, la facoltà del datore di lavoro di irrogare sanzioni al lavoratore che venga meno ai propri obblighi contrattuali.

Tale potere, tuttavia, incontra i limiti costituiti dal rispetto delle condizioni così come sancite dall'art. 2106 c.c. e dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

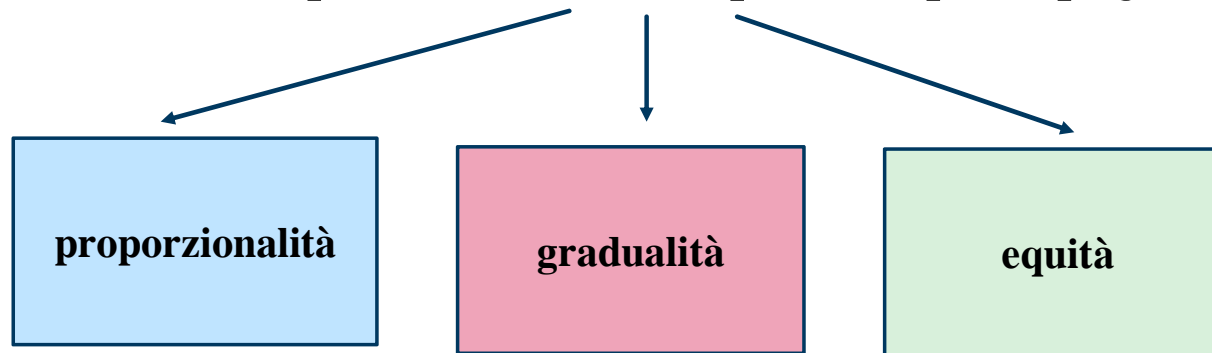
Le sanzioni che possono essere erogate sono, in ordine di gravità:

- richiamo verbale;
 - ammonizione scritta (o rimprovero o richiamo);
 - multa;
 - sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione;
 - licenziamento disciplinare.
- (*trasferimento disciplinare*)

In caso di particolare gravità dei fatti contestati, il datore di lavoro può disporre la sospensione cautelare (non disciplinare) del lavoratore interessato.

I PRINCIPI

I provvedimenti disciplinari debbono rispettare i principi generali della:



Il mancato rispetto di queste condizioni di legittimità potrebbe produrre gli estremi di quel fenomeno aziendale oggi comunemente definito *mobbing* (atti vessatori messi in atto nei confronti del lavoratore).

L'art. 7, comma 4, L. n. 300/1970 **vieta** comunque:

- l'irrogazione di sanzioni che comportino mutamenti definitivi del rapporto;
- sospensioni dal servizio e dalla retribuzione per periodi superiori a 10 giorni;
- multe per importi superiori a 4 ore di retribuzione base.

LA CONTESTAZIONE DI ADDEBITO

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore (ad eccezione del rimprovero verbale) senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto.

La **contestazione dell'addebito**, deve soddisfare i requisiti della:

- **specificità**;
- **immediatezza**;
- **tempestività**.

IL DIRITTO DI DIFESA DEL LAVORATORE

Entro 5 giorni dalla ricezione della contestazione il lavoratore può presentare a sua difesa giustificazioni scritte e/o chiedere di essere sentito oralmente (nell'esporre le proprie ragioni difensive, può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato).

Entro tale termine, il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare può esercitare il suo diritto di difesa nella più completa libertà di forma sia mediante giustificazioni scritte, sia, previa espressa richiesta, attraverso l'audizione orale.

Per la validità della contestazione di addebito e della eventuale successiva erogazione della sanzione disciplinare, vanno tenuti in considerazione anche i **termini “perentori”** previsti dalla contrattazione collettiva.

Al riguardo, la giurisprudenza ha affermato che:

- nel caso di presentazione di giustificazioni scritte, il lavoratore può chiedere di esporre ulteriormente a voce le proprie ragioni con il conseguente obbligo del datore di lavoro di sentire oralmente il dipendente, anche assistito da un rappresentante sindacale, prima di irrogare la sanzione disciplinare;
- il lavoratore ha l'onere di esercitare il diritto di difesa nella sede presso la quale egli svolge normalmente la sua prestazione;
- il lavoratore può assumere l'atteggiamento difensivo che ritiene più conveniente e può anche modificarlo, sostituendo le primitive giustificazioni con altre tesi.

APPLICABILITA' DEL TERMINE DI CINQUE GIORNI

Una questione cruciale, spesso risoltasi in passato con sentenze discordanti in giurisprudenza, riguarda la tassatività e l'inderogabilità del termine quando siano giunte le giustificazioni del lavoratore in un tempo minore, per cui al datore di lavoro sia riconosciuta la facoltà di proseguire nel procedimento disciplinare senza attendere il decorso del termine residuo.

Le Sezioni Unite si sono da ultimo pronunciate affermando che, una volta pervenute le giustificazioni del lavoratore, anche prima della scadenza dei cinque giorni previsti dalla normativa, la **prescrizione del termine** abbia raggiunto lo scopo di consentire la difesa del lavoratore e possa subito seguire l'intimazione del licenziamento disciplinare (Cass. S.U., n. 6900/2003).

Resta fermo che la **tassatività e l'inderogabilità del termine** permanga qualora la sua osservanza sia espressamente prevista dal CCNL, come nel caso del CCNL per i dipendenti dell'industria metalmeccanica, del CCNL per i dipendenti dell'industria della gomma e della plastica, o del CCNL per i dipendenti dell'industria chimica (che estende il termine da 5 ad 8 giorni).

Quanto poi ai criteri applicativi ai fini del **computo del termine**, gli ultimi orientamenti giurisprudenziali accolgono la nozione di termine “libero”, ovvero senza computare né il *dies a quo* (giorno della notifica della contestazione) né il *dies ad quem* (giorno della giustificazione). Con specifico riferimento, poi, agli eventuali giorni festivi coincidenti con la scadenza del termine, è orientamento prevalente la proroga al primo giorno non festivo.

PRECISAZIONI

La giurisprudenza ha inoltre precisato che:

- il provvedimento con il quale viene adottata la sanzione disciplinare deve fondarsi su fatti in ordine ai quali, essendo stati specificati nella lettera di contestazione (**immodificabilità** degli addebiti disciplinari), il lavoratore abbia potuto difendersi;
- la sanzione, una volta irrogata non può essere **modificata** o sostituita (immodificabilità della sanzione);
- nel caso in cui il procedimento disciplinare si sia chiuso senza l'adozione di alcuna sanzione non è consentito al datore di lavoro di "**riaprire**", in relazione ai medesimi fatti disciplinari, il procedimento stesso.

TERMINI MASSIMI

L'art. 7 comma 4, L. n. 300/1970 dispone che non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari irrogate decorsi due anni dalla loro applicazione.

MODALITA'

PER LA CONTESTAZIONE DELL'ADDEBITO

Secondo consolidata giurisprudenza, deve escludersi che il datore di lavoro sia obbligato a seguire particolari modalità per la consegna al dipendente dell'atto scritto contenente la contestazione dell'addebito.

In particolare la Cassazione ha precisato che non può trarsi alcun elemento idoneo:

- né a ritenere che la contestazione dell'addebito debba essere spedita a mezzo raccomandata o che la sua consegna debba comunque essere documentata dalla firma di ricezione del destinatario;
- né a escludere che l'atto scritto contenente la contestazione dell'addebito venga consegnato al lavoratore tramite persona incaricata.

L'avvenuta consegna dell'addebito può essere provata con ogni mezzo, anche attraverso la testimonianza della persona incaricata di eseguirla.

LA RICEZIONE DELLA CONTESTAZIONE

Nel caso che il lavoratore si rifiuti di ritirare "a mani proprie" la lettera di contestazione degli addebiti, sempre che ne sia a conoscenza del contenuto, la giurisprudenza prevalente afferma che tale rifiuto non può far ritenere come non ancora avvenuta la contestazione stessa.

In generale, vale la presunzione di conoscenza prevista dall'art. 1335 c.c. per gli atti unilaterali recettizi, a prescindere da un eventuale rifiuto del destinatario di ricevere l'atto.

Ad es., è sufficiente a provare la presunzione di conoscenza la prova dell'avvenuto avviso, al lavoratore, della giacenza del plico postale inviato dal datore di lavoro.

Nel caso, infine, che il lavoratore abbia cambiato recapito senza averne dato comunicazione, il datore di lavoro soddisfa l'obbligo di contestazione con la spedizione al recapito conosciuto.

Resta comunque inteso che, considerati i più attuali e moderni sistemi digitalizzati di comunicazione, secondo la dottrina e la giurisprudenza prevalenti, può considerarsi validamente consegnata anche la notificazione avvenuta per mezzo PEC o per mezzo e-mail, la cui provenienza sia provata e non contestata.

IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

L'art. 7 della L. 300/1970 prevede un **termine iniziale** tra la contestazione dell'addebito e l'irrogazione della sanzione, ma non prevede un **termine finale** decorso il quale la sanzione non può più essere irrogata.

Tale termine tuttavia può essere legittimamente previsto dai contratti collettivi, e ad esso, generalmente, viene riconosciuta natura perentoria, da cui il mancato rispetto comporta l'illegittimità della sanzione.

Similmente la norma non prevede termini o modalità particolari entro i quali comunicare il provvedimento disciplinare, mentre tali previsioni possono ritrovarsi nella contrattazione collettiva.

In particolare, alcuni CCNL prevedono che il datore di lavoro debba comunicare al lavoratore, entro un dato termine ed a mezzo di lettera raccomandata, la sanzione disciplinare adottata nei suoi confronti.

Al riguardo, la giurisprudenza prevalente ritiene inefficace la sanzione comunicata al lavoratore con lettera raccomandata che, consegnata alle poste entro il termine di decadenza prescritto, sia giunta a destinazione successivamente alla scadenza di detto termine.

DETERMINAZIONE DELLA SANZIONE

Il datore di lavoro, nell'individuare la sanzione da applicare, deve attenersi al criterio della proporzionalità tra l'infrazione contestata e la sanzione inflitta.

Laddove il codice disciplinare preveda per il medesimo fatto più sanzioni, ovvero laddove il lavoratore abbia con un'unica azione posto in essere più violazioni del codice disciplinare, deve essere applicato il principio secondo cui le sanzioni disciplinari non possono essere applicate cumulativamente, dovendosi, in caso di concorso, applicare quella più grave.

L'accertamento della gravità delle infrazioni contestate non può comunque arrestarsi al solo oggetto della contestazione, ma inquadrando l'addebito nelle specifiche modalità di svolgimento del rapporto.

La giurisprudenza ha anche precisato che il **licenziamento disciplinare** possa considerarsi legittimo solo quando la gravità dell'addebito sia tale da generare **gravi ripercussioni sull'elemento fiduciario** caratterizzante il rapporto di lavoro.

RECIDIVA

Ai fini della determinazione della sanzione disciplinare l'art. 7 della L.300/1970 stabilisce che **non si può tener conto delle sanzioni disciplinari** che sono state inflitte al lavoratore **dopo due anni dalla loro applicazione.**

Al riguardo, la giurisprudenza ha affermato che:

- non si possono addebitare infrazioni che non siano state a loro tempo formalmente contestate e per le quali non sia stata applicata alcuna sanzione, al solo fine di utilizzare la durata delle reiterate infrazioni come elemento di maggiore gravità da porre a base del licenziamento;

Inoltre:

- ❑ la necessità della specifica contestazione della recidiva sussiste solo quando questa rappresenti, ad esempio perché così è stabilito nel codice disciplinare aziendale, un elemento costitutivo dell'infrazione disciplinare da irrogare, e non anche quando venga utilizzata per quantificare la sanzione concretamente applicabile;
- ❑ non si può tenere conto di precedenti sanzioni che siano state dichiarate nulle o che siano state impugnate dinanzi al Collegio arbitrale ed il cui esame da parte di questo sia ancora in corso.

Va comunque rilevato come, ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento per motivi disciplinari, il datore di lavoro può tenere presenti (senza espressa qualificazione di “recidiva”) eventuali addebiti non contestati ed altri fatti pregressi, anche se sono trascorsi due anni o più dal verificarsi degli stessi, quando rappresentino circostanze confermatrice della gravità dell'inadempimento del lavoratore.

Pertanto i comportamenti pregressi valgono non come autonome cause di recesso, ma come elementi complementari, utili ad accertare la precisa natura e la complessiva consistenza del fatto oggetto di contestazione in rapporto al provvedimento di licenziamento che il datore di lavoro intende adottare.

Esempio
di
Codice Disciplinare

GRAFICA ED EDITORIA - Aziende industriali

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche e affini e delle aziende editoriali anche multimediali

Codice contratto: G011

CCNL in vigore | 19/01/2021

Decorrenza: 1° gennaio 2021 - Scadenza: 31 dicembre 2022

Art. 43 (Disciplina del lavoro)

Per le infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di normale retribuzione;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

L'importo delle multe sarà devoluto a una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo fra la Direzione e le R.S.U.

Per le sottoelencate mancanze al dipendente potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere inflitta la multa o la sospensione qualora il dipendente:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dagli artt. 35, Parte prima, 9, Parte seconda e 13, Parte terza salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;
- e) sia trovato addormentato;
- j) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
- g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza e in tal caso, inoltre, il dipendente verrà allontanato;
- h) abbia commesso alterchi senza vie di fatto nello stabilimento;
- i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;

l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato con preavviso il dipendente:

- che sia recidivo nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei sei mesi precedenti oppure abbia commesso mancanze che abbiano già dato luogo a due sospensioni;
- che abbia introdotto nello stabilimento persone estranee senza regolare permesso della Direzione, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui al comma precedente;
- che abbia effettuato assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi.

Potrà essere licenziato senza preavviso il dipendente:

- che abbia lavorato o costruito, all'interno dello stabilimento e senza autorizzazione della Direzione, oggetti per proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dal punto i) fermo restando il diritto delle aziende di operare sul T.f.r., fino a concorrenza, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;
- che abbia commesso reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- che abbia commesso insubordinazione grave verso i superiori;
- che abbia commesso furto;
- che abbia commesso danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
- che abbia commesso alterchi con vie di fatto o risse nello stabilimento;
- che abbia trafugato o riprodotto schizzi, disegni, documenti, o procedimenti di lavorazione o di fabbricazione;
- che presti la propria opera in aziende che svolgono attività similari a quella presso la quale è occupato.

Ai dipendenti licenziati per le mancanze di cui sopra verrà comunque corrisposto il trattamento di fine rapporto.

IL CONTENZIOSO IN MATERIA DI LAVORO

- ❑ SEDE AMMINISTRATIVA**
- ❑ SEDE GIUDIZIALE**

CONTENZIOSO IN SEDE AMMINISTRATIVA

Vietata la riproduzione e pubblicazione

Il contenzioso in materia di lavoro, che attraversa tutte le fasi dei rapporti e, in particolare, quella della risoluzione, è una tematica sempre di grande attualità, oltre che centrale nel mondo del lavoro

LE CONTROVERSIE PIU' COMUNI RIENTRANTI NELL'AMBITO DI APPLICAZIONE DEL RITO DEL LAVORO (a titolo esemplificativo)

- Pretese retributive
- Qualificazione/ riqualificazione del rapporto
- Licenziamento illegittimo
- Contratti a tempo determinato (superamento dei termini di durata, causali, proroghe, rinnovi, ecc.)
- Corretto inquadramento contrattuale
- Risarcimento dei danni per violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Dequalificazioni, ingiurie, vessazioni, *mobbing*

In premessa è opportuno, pur tuttavia, sottolineare il fatto che debba essere verificata, da parte del lavoratore ricorrente, **l'esercitabilità dei diritti** eventualmente non riconosciuti.

Effettuata tale verifica, le strade percorribili per avere soddisfazione dei propri diritti sono:

- **Risoluzione stragiudiziale**
- **Risoluzione giudiziale**

Il **termine di prescrizione** per i crediti di lavoro decorre a partire dalla cessazione del rapporto.

I crediti di lavoro ricomprendono quelle retribuzioni maturate dal lavoratore durante un determinato periodo di attività che non sono state rese dal datore di lavoro (differenze retributive – paga mensile, TFR, mensilità aggiuntive; differenze contributive).

Il lavoratore è tenuto a richiedere il pagamento di quanto dovuto dal debitore (datore di lavoro) entro il termine di prescrizione di **5 anni**.

La strada conciliativa è stata introdotta, per sperimentarne i profili positivi, anche nella procedura ispettiva, a seguito della riforma di cui al *D.Lgs. 23/04/2004 n.124*, con gli istituti della conciliazione monocratica e della diffida accertativa per i crediti patrimoniali

LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

(art.11, D.Lgs.n.124/2004)

Nelle ipotesi di richieste di intervento ispettivo alla Direzione Provinciale del Lavoro (*ora* I.T.L.) dalle quali emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia, la Direzione Provinciale del Lavoro (*ora* I.T.L.) territorialmente competente, può, mediante un proprio funzionario, anche con qualifica ispettiva, avviare il tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate

In caso di accordo, al verbale sottoscritto dalle parti, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'art.2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile.

Nella ipotesi di mancato accordo, ovvero di assenza di una o di entrambe le parti convocate, attestata da apposito verbale, la Direzione Provinciale del Lavoro (*ora* I.T.L.) dà seguito agli accertamenti ispettivi

Laddove le parti abbiano definito un accordo transattivo delle competenze spettanti al Lavoratore, la retribuzione dovuta ed i conseguenti contributi obbligatori, verranno pagati in relazione all'importo convenuto in quella sede.

LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI

(art.12, D.Lgs.n.124/2004)

La **diffida accertativa per crediti patrimoniali** è “uno strumento veloce e semplificato attraverso il quale il lavoratore può pervenire alla soddisfazione dei suoi crediti patrimoniali e il datore di lavoro può ottenere una definizione immediata di contenziosi evitando le lungaggini dell’alea del giudizio”.

La diffida accertativa per crediti patrimoniali è uno strumento utilizzato qualora nel corso dell'attività di vigilanza, risultino crediti retributivi a favore del lavoratore derivanti da una non corretta applicazione del contratto collettivo ovvero del contratto individuale di lavoro

A seguito della diffida, il datore di lavoro può promuovere, nel termine perentorio di 30 giorni dalla notifica dell'atto, un tentativo di conciliazione presso l'ITL, con le modalità procedurali previste per la conciliazione monocratica.

L'eventuale credito patrimoniale concordato in sede di conciliazione non può modificare l'importo della contribuzione previdenziale dovuta, che deve essere comunque commisurato al credito indicato nella diffida accertativa

In via alternativa, la composizione dei conflitti si rende praticabile, anche ricorrendo alle Commissioni di Conciliazione e Certificazione (I.T.L., Sede sindacale, Consiglio dell'Ordine dei CDL,)

Altro strumento di composizione stragiudiziale, anch'esso significativo della sfiducia legata ai tempi di definizione giudiziale delle controversie, è rappresentato, inoltre, dall'arbitrato, che coinvolge maggiormente le parti interessate, perché di estrazione contrattuale

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Le controversie individuali possono essere definite mediante atti di conciliazione, che contengono **rinunce** e **transazioni**

LA RINUNCIA E LA TRANSAZIONE

Laddove il contenzioso in materia di lavoro interessi il lavoratore anche per ragioni economiche (ad esempio: differenze retributive arretrate, lavoro straordinario, festivo o notturno, re-inquadramento professionale ecc..), questi istituti possono fungere da rimedio e da soluzione della controversia.

LA RINUNCIA

La **rinuncia** è un atto unilaterale che consiste nella manifestazione della volontà del lavoratore di non esercitare un suo diritto; essa può realizzarsi attraverso una dichiarazione espressa, ma anche tramite un comportamento dal quale si può evincere in modo inequivocabile la volontà di abdicare a tale diritto.

LA TRANSAZIONE

La **transazione** è un contratto con cui le parti pongono fine a una lite o ne prevenengono l'insorgenza attraverso reciproche concessioni. Non è indispensabile che sia stipulata per iscritto, ma la forma scritta è necessaria ai fini probatori.

I diritti oggetto dell'accordo transattivo devono essere determinati o comunque determinabili. Il lavoratore deve essere pienamente consapevole del contenuto e dell'ampiezza dei diritti di cui intende disporre nonché deve essere pienamente convinto dell'intenzione di rinunciarvi.

Tale volontà deve dunque risultare chiaramente dal testo dell'accordo transattivo non essendo sufficiente l'utilizzo di mere clausole indeterminate.

INVALIDITA’ della RINUNCIA

L’articolo 2113 c.c. prevede che, in caso di coinvolgimento di disposizioni inderogabili contenute nella legge o nei contratti ed accordi collettivi, la predetta rinuncia sarà priva di valore.

Le rinunce e le transazioni in materia di lavoro che abbiano ad oggetto diritti derivanti da disposizioni inderogabili di legge e dei contratti o degli accordi collettivi, sono valide ed inoppugnabili, se contenute nei verbali di conciliazione da sottoscrivere nelle *cd* “ sedi protette”:

- dinanzi alla Commissione di conciliazione istituita presso la direzione territoriale del lavoro (ora I.T.L.);
- dinanzi la Commissione di conciliazione istituita in sede sindacale (ovvero presso l'Ordine Professionale dei Consulenti del Lavoro);
- in sede giudiziale;
- presso i Collegi di conciliazione ed arbitrato irrituale.

IMPUGNAZIONE

L'accordo di rinuncia o transazione, **non stipulato** nelle “ sedi protette”, può essere impugnato entro sei mesi decorrenti dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, se l'atto di disposizione è avvenuto nel corso del rapporto di lavoro, oppure dalla data in cui è stato firmato l'atto, se quest'ultimo è intervenuto dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Tale impugnazione può avvenire con la proposizione di qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore di revocare il consenso prestato alla rinuncia del proprio diritto.

(art. 2113, comma 2 e comma 3 c.c.)

CONCILIAZIONE

Le conciliazioni possono avvenire in sede amministrativa, ossia davanti alla Commissione di conciliazione (che può operare mediante sottocommissioni, costituibili fino a quattro) ovvero in sede sindacale, previo deposito presso l'I.T.L. delle firme dei rappresentanti delle Associazioni sindacali che partecipano all'accordo.

Il sindacato, in questo caso, non agisce come agente contrattuale, ma quale garante della libera volontà delle parti, che intendono effettuare le conciliazioni

Il contenzioso, oggetto di conciliazione, deve riguardare, secondo l'art.409 cod.proc.civ., i rapporti di lavoro subordinati (esistenza, contenuto, vicende in generale, sanzioni disciplinari e risoluzione), le prestazioni coordinate e continuative, le agenzie e le rappresentanze commerciali, i rapporti di compartecipazione e altri contratti agrari

Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n.104

(cd. Decreto Trasparenza)

Capo IV

MISURE DI TUTELA

Art. 12.

Meccanismi di risoluzione rapida e diritto di ricorso

1. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa e salvo specifiche procedure previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in caso di violazioni dei diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro è cessato, possono promuovere il tentativo di conciliazione previsto dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile, ovvero ricorrere al collegio di conciliazione ed arbitrato di cui agli articoli 412 e 412 -quater del codice di procedura civile. È possibile, inoltre, rivolgersi alle camere arbitrali previste dall'articolo 31, comma 12, della legge 4 novembre 2010, n. 183.

ARBITRATO NEL DIRITTO DEL LAVORO

La L. 183/2010 cd. Collegato Lavoro, ha aggiornato l'istituto dell'arbitro per le controversie di lavoro, ampliandone l'area di applicabilità.

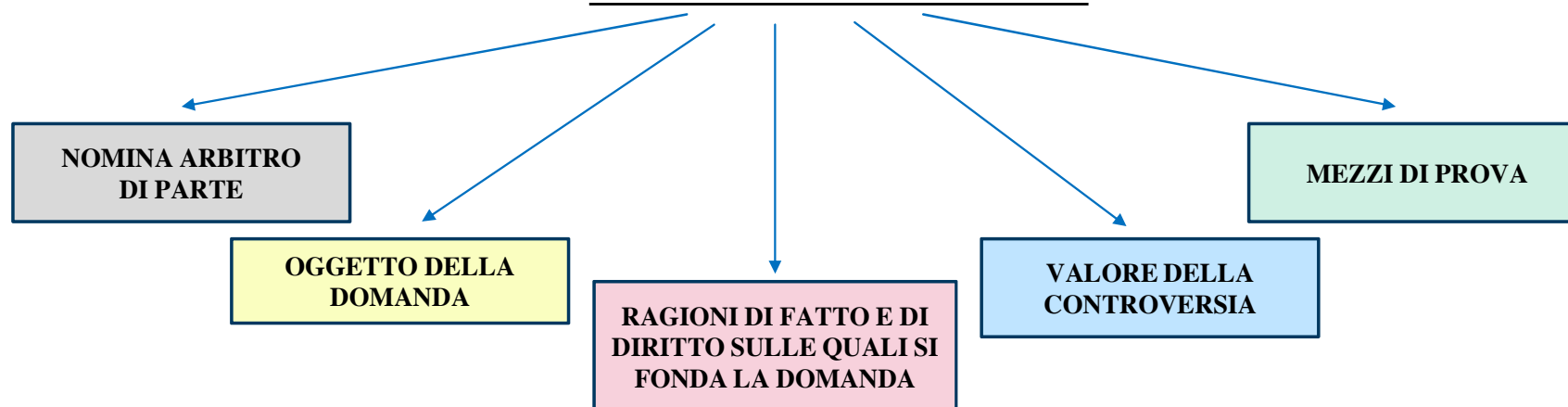
TIPOLOGIE DI ARBITRATO IRRITUALE NEL DIRITTO DEL LAVORO

- Arbitro in materia di impugnativa delle sanzioni disciplinari di cui art. 7, L. 20 maggio 1970 n. 300;
- Arbitrato in caso di impugnazione dell'atto di licenziamento art. 5, L. 108/1990 ;
 - Arbitrato art. 412 c.p.c. presso la commissione di conciliazione;
- Arbitrato previsto dai contratti collettivi art. 412 ter c.p.c., sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative;
- Arbitrato innanzi al Collegio di conciliazione e arbitrato (art. 412-quater c.p.c. arbitrato irrituale presso il Collegio di conciliazione).

Il Collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante (cd. arbitro) di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di Presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra professori universitari di materie giuridiche o avvocati ammessi al gratuito patrocinio davanti alla Corte di Cassazione.

La parte che intende ricorrere al Collegio di Conciliazione e Arbitrato deve notificare alla controparte un **ricorso** scritto, personalmente o da un suo rappresentante munito di mandato.

Il ricorso deve contenere:



Nel ricorso è necessario altresì indicare il riferimento normativo a sostegno della pretesa di parte.

Se la controparte intende **accettare la procedura** di conciliazione, sarà tenuta a nominare il suo arbitro di parte, il quale entro 30 giorni dalla notifica del ricorso procede alla scelta del Presidente, concordemente con l'arbitro della parte attrice.

Qualora non avvenga ciò, la parte che abbia presentato ricorso può chiedere che la nomina dell'arbitro della controparte venga effettuata dal Tribunale del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro, del luogo in cui si trovi l'azienda o presso il luogo in cui il lavoratore prestava servizio al termine del rapporto di lavoro

In genere, nell'arbitrato in materia del diritto del lavoro, il Collegio viene composto presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, ed il Direttore (o una persona da egli delegata) assume la funzione di Presidente con l'accordo degli arbitri di parte

In caso di nomina del Presidente e della sede del Collegio, il convenuto, **entro 30 giorni** da tale scelta, deve depositare presso la sede del Collegio medesimo una memoria difensiva sottoscritta.

Entro 10 giorni dal deposito della memoria difensiva, il ricorrente può deporre presso la sede del già citato Collegio, una memoria di replica, senza però modificare il contenuto del ricorso

Il Collegio fisserà il giorno dell'udienza, da tenersi entro 30 giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti almeno 10 giorni prima nel domicilio eletto.

All'udienza il Collegio esperisce il tentativo di conciliazione.

Se la conciliazione riesce si applicano le disposizioni artt. 411 commi 1 e 2 c.p.c.

Se la conciliazione non riesce, il Collegio provvede ad interrogare le parti e ad ammettere e assumere prove, alternativamente invita all'immediata discussione orale.

La controversia sarà decisa entro 20 giorni dall'udienza di discussione mediante un **lodo arbitrale**.

Il tempo massimo per la risoluzione della controversia è di 120 giorni a partire da quando il ricorrente notifica all'altra parte il ricorso sottoscritto.

Il **lodo emanato** a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri, **ha forza di legge tra le parti.**

È impugnabile, esclusivamente per i vizi *ex art. 808 ter c.p.c.*, davanti al Tribunale in funzione di giudice del lavoro, che decide in unico grado

IMPUGNAZIONE DEL LODO ARBITRALE

Casi di impugnazione del lodo contrattuale

(art. 808 ter c.p.c.)

- Invalidità dell'arbitrato (violenza, dolo, errore o incapacità delle parti)
- Nomina degli arbitri al di fuori delle forme e dei modi stabiliti dalla convenzione arbitrale
- Incapacità degli arbitri
- Violazione norme procedurali imposte dalle parti
- Violazione del principio del contraddittorio

In caso di inadempimento (**lodo rituale**) può essere depositato nella cancelleria del Tribunale del luogo in cui è stato pronunciato e può essere chiesto al giudice di conferire efficacia esecutiva alla decisione arbitrale cd. *Exequatur*, fermo restando che la decisione rimane ugualmente vincolante tra le parti.

Nel **lodo irrituale** la parte vittoriosa per ottenere un titolo esecutivo deve ricorrere necessariamente all'autorità giudiziaria e procurarselo con decreto ingiuntivo o con sentenza a seguito di giudizio ordinario.

Il **lodo irrituale** esperisce esclusivamente effetti negoziali.
A seguito della pronuncia di annullamento del lodo irrituale (detto anche contrattuale) il giudice non interviene sul merito della controversia, ma elimina ogni effetto giuridico da esso derivante.
Le parti potranno attivare nuovo arbitrato.

CONTENZIOSO IN SEDE GIUDIZIALE

Vietata la riproduzione e pubblicazione

INSTAURAZIONE DEL GIUDIZIO DI PRIMO GRADO

La legge n.183/2010, riformulando *l'art.410 cod.proc.civ.* ed abrogando *l'art.412-bis cod.proc.civ.* ha eliminato l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione per le controversie di lavoro rendendolo facoltativo e, conseguentemente, l'espletamento dello stesso non costituisce più condizione di procedibilità della domanda

GIUDICE COMPETENTE

Le controversie individuali in materia di lavoro sono di competenza, a norma dell'*art.413, cod.proc.civ.*, del Tribunale in funzione di giudice del lavoro; tale competenza è inderogabile ed è rilevabile anche d'ufficio, non oltre l'udienza di discussione di cui all' *art.420, cod.proc.civ.*

PRONUNZIA DELLA SENTENZA

Per i giudizi instaurati dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del D.L. n.112/2008, che ha, fra l'altro, modificato *l'art.429, comma 1, cod.proc.civ.*, il giudice, esaurita la discussione orale e udite le conclusioni delle parti, pronuncia sentenza con cui definisce il giudizio dando lettura del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione. In caso di particolare complessità della controversia, il giudice può dare in udienza lettura del solo dispositivo, fissando nello stesso un termine, non superiore a 60 giorni, per il deposito della sentenza.

GIUDIZIO D'APPELLO

L'appello si propone con ricorso che, a norma dell' *art.434, comma 1, cod.proc.civ.*, deve contenere, oltre alle indicazioni prescritte per il ricorso in primo grado dall' *art.414, cod.proc.civ.*, l'esposizione sommaria dei fatti e dei motivi specifici di impugnazione

IMPUGNABILITA' DELLA SENTENZA D'APPELLO

L'impugnazione delle sentenze d'appello con ricorso per Cassazione e l'eventuale successiva fase di rinvio sono regolate dalle norme del giudizio ordinario (*artt. 360-394, cod.proc.civ.*)

In particolare, ex *art.360*, cod.proc.civ., il ricorso in Cassazione è ammesso:

- ❑ per motivi attinenti alla giurisdizione;
- ❑ per violazione di norme sulla competenza, quando non è prescritto il regolamento di competenza;
- ❑ per violazione o falsa applicazione di norme di diritto e dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro;
- ❑ per nullità della sentenza o del procedimento;
- ❑ per omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio

LA LEGGE FORNERO

“Il nuovo procedimento”

commi 48/68 art. 1, L. 92/2012

Entrata in vigore in data 18 luglio 2012.

Il **Rito Fornero** caratterizza un rito speciale per le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione giudiziale dei licenziamenti nelle ipotesi di cui all'art. 18, L. n° 300/1970 e ss.mm.

Esso si è realizzato con l'intento del legislatore di rendere celere la risoluzione delle controversie in materia di licenziamenti.

FASI DEL RITO FORNERO

Il giudizio di primo grado del rito Fornero per un licenziamento ritenuto illegittimo, si concretizza in due fasi:



FASE SOMMARIA

(requisiti art. 125 c.p.c.)

- Il processo si apre con il deposito del ricorso, da presentare al Tribunale in funzione di giudice del lavoro, che fisserà la data dell'udienza di comparizione delle parti.
- Il giudice procede omettendo ogni formalità non essenziale del contraddittorio (ex. art. 421 c.p.c.) e provvede all'accoglimento o al rigetto della domanda con Ordinanza immediatamente esecutiva

- L'Ordinanza che decide questa prima fase non è soggetta né a sospensione né a revoca, potendo essere modificata dalla sentenza con cui viene decisa la seconda fase del giudizio.
- Tale Ordinanza può essere opposta (altrimenti diviene l'unico e definitivo provvedimento che decide in punto di licenziamento) entro 30 giorni dalla comunicazione/notifica

FASE EVENTUALE DI OPPOSIZIONE

L'impugnazione avviene con proposizione di un ricorso in opposizione alla decisione avanti al medesimo tribunale.

Il giudice fissa successiva udienza di discussione.

Da qui in avanti il rito ricalca la procedura del rito del lavoro, con l'unica particolarità che nel caso in cui la domanda riconvenzionale non sia fondata sui medesimi fatti costitutivi posti alla base della domanda principale, il giudice ne dispone la separazione.

Il giudice all'udienza, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale, pronuncia la sentenza che decide sull'opposizione

ABROGAZIONE

commi 48/68 art.1, Legge Fornero

In data 4 marzo 2015 il cd. Jobs Act – D. Lgs. n. 23/2015, all’art. 11 ha sancito l’abrogazione della Legge Fornero per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 48/68 art. 1, enunciando:
«ai licenziamenti cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell’articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n 92».

Ne consegue che le controversie relative ai rapporti di lavoro instaurati prima dell’entrata in vigore della nuova disciplina e rientranti nelle previsioni di cui alla nuova disciplina, continueranno ad essere assoggettate, all’art. 1, commi 47 e s.s., L. 92/2012.

The logo for Ranocchi software, featuring the word "Ranocchi" in a white serif font above the word "software" in a smaller white sans-serif font, all contained within a rectangular box with a red-to-purple gradient.

Ranocchi
software

The logo for Carotti & Associati, featuring a stylized graphic of three vertical bars of increasing height with a yellow arrow pointing upwards, followed by the text "CAROTTI & ASSOCIATI" in a bold serif font, and "consulenza del lavoro" and "società tra professionisti a.r.l." in smaller sans-serif fonts below it.

CAROTTI & ASSOCIATI
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

GRAZIE

per

L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona