

RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE IN MATERIA DI LAVORO

Roberto Camera funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro
e curatore del sito dottrinalavoro.it

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE ORDINARIO

articolo 409 e ss del c.p.c.

COLLEGIO ARBITRALE SU PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE

articolo 7 della Legge 300/1970

Conciliazione c/o
Ispettorato, sede
sindacale, Commissione
di Certificazione

Collegio Arbitrale
contro provvedimento
disciplinare

Conciliazione
Monocratica

~~Collegio Arbitrale in
seno alla Commissione
di conciliazione~~

~~Collegio di
Conciliazione ed
Arbitrato irrituale~~

Accordo conciliativo
per la modifica delle
mansioni

Jobs Act

La Stabilizzazione di ex
Collaboratori

Jobs Act

Tentativo obbligatorio
di Conciliazione in caso
di licenziamento per
GMO

L'Offerta Conciliativa

Jobs Act

Osservatorio sul Precariato dell'INPS

Dati sui nuovi rapporti di lavoro

REPORT MENSILE GENNAIO - NOVEMBRE 2016

LA CONSISTENZA DEI RAPPORTI DI LAVORO

Nei primi undici mesi del 2016, nel settore privato, si registra un saldo, tra assunzioni e cessazioni, pari a +567.000, inferiore a quello del corrispondente periodo del 2015 (+688.000) e superiore a quello registrato nei primi undici mesi del 2014 (+313.000).

Su base annua, il saldo consente di misurare la variazione tendenziale delle posizioni di lavoro. Il saldo annualizzato (vale a dire la differenza tra assunzioni e cessazioni negli ultimi dodici mesi) a novembre 2016 risulta positivo e pari a +506.000, compresi i rapporti stagionali. Il risultato positivo è imputabile prevalentemente al trend di crescita netta registrato dai contratti a tempo indeterminato, il cui saldo annualizzato, pari a +339.000, è ancora debitore dell'intensità dinamica di crescita registrata a fine 2015; nel corso del 2016, inoltre, i contratti a tempo determinato hanno significativamente recuperato la contrazione registrata sul finire del 2015 a causa dell'alta quota di trasformazioni in contratti a tempo indeterminato: il loro saldo annualizzato risulta infatti pari a +146.000 (inclusi i contratti stagionali).

LA DINAMICA DEI FLUSSI

Complessivamente le assunzioni, sempre riferite ai soli datori di lavoro privati, nel periodo gennaio-novembre 2016 sono risultate 5.323.000, con una riduzione di 320.000 unità rispetto al corrispondente periodo del 2015 (-5,7%). Nel complesso delle assunzioni sono comprese anche le assunzioni stagionali (510.000).

Il rallentamento delle assunzioni ha riguardato principalmente i contratti a tempo indeterminato: -547.000, pari a -32,3% rispetto ai primi undici mesi del 2015. Anche questo calo va considerato in relazione al forte incremento delle assunzioni a tempo indeterminato registrato nel 2015, anno in cui dette assunzioni potevano beneficiare dell'abbattimento integrale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un periodo di tre anni. Analoghe considerazioni possono essere sviluppate per la contrazione del flusso di trasformazioni a tempo indeterminato (-34,8%).

Per i contratti a tempo determinato, nei primi undici mesi del 2016, si sono registrate 3.451.000 assunzioni, in aumento sia sul 2015 (+6,7%), sia sul 2014 (+9,9%).

Per i contratti in apprendistato si conferma il trend di crescita già rilevato anche negli aggiornamenti dei mesi precedenti. In particolare, rispetto all'analogo periodo del 2015, le assunzioni in apprendistato

Analizzando le cessazioni per tipologia, i licenziamenti complessivi relativi a rapporti di lavoro a tempo indeterminato, pari a 562.000, risultano in modesto aumento rispetto al 2015 (540.000) ...

Sul trend degli ultimi mesi ha inciso l'introduzione dell'obbligo delle dimissioni on line.

al 40% (entro il limite annuo di 3.250 euro) per un biennio dalla data di assunzione.

Nei primi undici mesi del 2016 le assunzioni con esonero contributivo biennale sono state pari a 358.000, le trasformazioni di rapporti a termine che beneficiano del medesimo incentivo ammontano a 134.000, per un totale di 492.000 rapporti di lavoro agevolati. I rapporti di lavoro agevolati rappresentano il 34,4% del totale delle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato. Nel 2015, l'incidenza delle assunzioni e trasformazioni agevolate (con abbattimento totale dei contributi a carico del datore di lavoro per un triennio), sul totale delle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, era stata pari al 60,8%.

LE RETRIBUZIONI INIZIALI DEI NUOVI RAPPORTI DI LAVORO

Quanto alla composizione dei nuovi rapporti di lavoro in base alla retribuzione mensile, si registra, per le assunzioni a tempo indeterminato intervenute nei primi undici mesi del 2016, una riduzione della quota di retribuzioni inferiori a 1.750 euro, che passa dal 61,1% del 2015 al 57,8% del 2016. Si tratta di una tendenza registrata anche nei mesi precedenti.

Legge n. 92/2012 (Riforma Fornero)

Articolo 4

comma 19

«Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al comma 17 ovvero alla sottoscrizione di cui al comma 18, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro 7 giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi [competenti] ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta,...»

Conciliazione c/o
Ispettorato o Sede
sindacale

art. 410 e ss. c.p.c.

Collegio Arbitrale
contro provvedimento
disciplinare

art. 7 Legge 300/1970

Conciliazione
Monocratica

art. 11 D.L.vo 124/2004

Collegio Arbitrale in
seno alla Commissione
di conciliazione

art. 412 c.p.c.

Collegio di
Conciliazione ed
Arbitrato irrituale

art. 412-quater c.p.c.

Accordo conciliativo
per la modifica delle
mansioni

art. 2113 - comma 6 - c.c.

La Stabilizzazione di ex
Collaboratori

art. 54 D.L.vo 81/2015

Conciliazione in caso di
licenziamento per
GMO

art. 7 L. 604/1966

L'Offerta Conciliativa

art. 6 D.L.vo 23/2015

LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Non attivabile in caso di:

- rilevanze di natura penale
- interessi una pluralità di lavoratori
- fenomeni elusivi particolarmente diffusi sul territorio
- abbia ad oggetto esclusivamente profili di natura contributiva

VANTAGGI

Per il datore di lavoro: potersi “mettere in regola” senza l’applicazione di eventuali sanzioni

Per il lavoratore: riconoscimento delle proprie ragioni in tempi brevi

Per la Pubblica Amministrazione: utilizzare gli ispettori in situazioni più complesse

LA STABILIZZAZIONE DI EX COLLABORATORI

- ISPETTORATO DEL LAVORO
- SINDACATO
- ASSOCIAZIONE DEI DATORI DI LAVORO
- COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE

VANTAGGI

Per l'azienda: estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione dei rapporti di collaborazione pregressi

Per il lavoratore: avere un rapporto di lavoro stabile

CONCILIAZIONE PER LA MODIFICA DELLE MANSIONI

- ISPETTORATO DEL LAVORO
- SINDACATO
- ASSOCIAZIONE DEI DATORI DI LAVORO
- COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE

Motivazioni

- interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione
- acquisizione di una diversa professionalità,
- miglioramento delle condizioni di vita del lavoratore stesso

IL TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE IN CASO DI LICENZIAMENTI PER GMO

ISPETTORATO DEL LAVORO



- È obbligatorio
- Solo in caso di Licenziamento per motivi oggettivi
- Solo per aziende in Tutela Reale (art. 18)
- Va instaurato prima di comminare il licenziamento
- Lavoratori non in Tutela Crescente (D.L.vo 23/2015)

- È facoltativo
- Vale per tutte le tipologie di licenziamento
- Solo per i lavoratori a Tutele crescenti
- Va instaurata entro i 60gg successivi al licenziamento
- Importo dell'incentivo in base agli anni di servizio
 - non costituisce reddito imponibile ai fini fiscali
 - non è assoggettato a contribuzione previdenziale



**L'OFFERTA CONCILIATIVA PER I
CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI
ISPETTORATO DEL LAVORO o SEDE SINDACALE**

**CONCILIAZIONE
OBBLIGATORIA
(RIFORMA FORNERO)**

**OFFERTA CONCILIATIVA
(JOBS ACT)**

**Data di assunzione:
1° gennaio 2014**

**ex Apprendista
qualificato il
1° gennaio 2017**

Tutela Reale

1

Tutela Crescente

2

	TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE SU LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO	OFFERTA DI CONCILIAZIONE
Norma	articolo 7 – Legge n. 604/1966	articolo 6 – Decreto Legislativo n. 23/2015 (Jobs Act)
Aziende	Aziende con i requisiti dimensionali dell'articolo 18	Per tutte le aziende
Tipo di licenziamento	Giustificato motivo oggettivo	Tutte le tipologie di licenziamento comminate dal datore di lavoro
Obbligo della procedura	Obbligatorio	Facoltativo
Quando	Va espletato prima del licenziamento	Va espletato dopo del licenziamento (entro i 60gg successivi)
Lavoratori	Solo per lavoratori in tutela reale. Rapporti: <ul style="list-style-type: none"> • instaurati prima del 7 mar 2015 • trasformati prima del 7 mar 2015 • qualificati da Apprendistato prima del 7 mar 2015 	Solo lavoratori in tutela crescente: <ul style="list-style-type: none"> • instaurati dopo il 6 mar 2015. • trasformati da TD a TI dopo il 6 mar 2015 • qualificati Apprendistato dopo il 6 mar 2015
Alternative	L'accordo può rivedere l'oggetto dell'incontro e può prevedere, in luogo di un licenziamento, un'ipotesi conservativa (es. part-time, demansionamento, trasferimento ad altra filiale, ecc.)	L'accordo è postumo al licenziamento e attiene esclusivamente ad un accordo di natura economica per la non impugnabilità del licenziamento stesso
Importo corrisposto	Quale eventuale riconoscimento dell'incentivo all'esodo. La somma: <ul style="list-style-type: none"> • non è assoggettata a contribuzione previdenziale • è assoggettata a tassazione separata 	Riconoscimento di un importo pari ad 1 mensilità per ogni anno di servizio (minimo 2 e massimo 18), da corrispondere esclusivamente mediante assegno circolare. La somma: <ul style="list-style-type: none"> ○ non costituisce reddito imponibile ai fini fiscali. ○ non è assoggettato a contribuzione previdenziale.
NASpl	Sia che l'accordo riconosca la legittimità del licenziamento, sia che venga variato in "risoluzione consensuale"	Sì