Scheda De Il Commerci@Lista – Job Act: Conciliazione

scritto da goal | 31 Luglio 2016

di Graziano Vezzoni*

Art. 6 del D.Lgs n.23/2015

Il contratto a tutele crescenti ci porta un nuovo iter, volontario, per cercare di evitare un futuro contenzioso, tra datore di lavoro e dipendente, in caso di licenziamento, la Conciliazione.

A chi si applica:

A tutti i lavoratori, anche in aziende con più di 15 dipendenti, licenziati per qualsiasi motivo, che siano stati assunti a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015, giorno di entrata in vigore del D.Lgs n.23/2015.

Da chi viene attivata:

la conciliazione viene attivata dal datore di lavoro che offre al dipendente una somma di denaro da pagare con assegno circolare.

Termini:

Il datore di lavoro deve offrire e consegnare al dipendente l'assegno circolare entro 60 giorni dal ricevimento, da parte del lavoratore, della comunicazione di licenziamento.

Conseguenze:

L'accettazione, da parte del lavoratore, dell'assegno circolare comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione del medesimo, anche qualora il lavoratore l'avesse già proposta.

Quanto deve offrire il datore di lavoro: L'offerta deve essere pari ad 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.

Sede:

La procedura va perfezionata in una delle sedi prevista dall'art. 2113 del codice civile e dall'art.76 del D.Lgs. n.276/03 e precisamente le Direzioni Territoriali del Lavoro, le sedi Sindacali e le Commissioni di Certificazione.

Vantaggi:

Per il datore di lavoro evitare un contenzioso dispendioso ed incerto. Per il dipendente, l'importo accettato, non costituisce reddito imponibile ai fini dell'Irpef e non è assoggettato a contribuzione previdenziale.

Esito:

Se il dipendente accetta l'offerta del datore di lavoro si ha l'estinzione del rapporto di lavoro dalla data del licenziamento.

Se il dipendente rifiuta l'offerta prosegue il contenzioso davanti al giudice.

Adempimenti:

Il datore di lavoro, oltre a comunicare entro cinque giorni la cessazione del rapporto di lavoro, deve anche comunicare l'esito, sia positivo che negativo, della conciliazione; detta comunicazione deve essere fatta entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di mancata o tardiva comunicazione il datore di lavoro è soggetto ad una sanzione che va da 100 a 500 Euro per dipendente.

Criticità:

La criticità sta nel fatto che il datore di lavoro ha 60 giorni per effettuare l’offerta e non è detto che il lavoratore accetti proprio entro tale termine ma può capitare che la trattativa si perfezioni oltre i 65 giorni. Ricordarsi che la comunicazione sull’esito della conciliazione va inviata entro 65 giorni dal licenziamento per evitare le sanzioni.

Consiglio:

Si consiglia, nei casi in cui il datore di lavoro voglia conciliare, di effettuare l’offerta, dove possibile, in contemporanea con la consegna della lettera di licenziamento.

**ODCEC Lucca*