

Licenziamenti, tre vie extra-tribunale

Il nuovo iter affianca la procedura Fornero e quella facoltativa

Francesca Barbieri

Crescono le strade per evitare che le liti tra lavoratori e aziende approdino in tribunale. Il contratto a tutele crescenti porta, infatti, in dote un nuovo iter - facoltativo - per cercare di ridurre il contenzioso in caso di licenziamento - che riguarderà solo i nuovi assunti. Ai "vecchi" dipendenti continuerà ad applicarsi - per i licenziamenti economici nelle aziende con oltre 15 addetti - la conciliazione obbligatoria della legge Fornero. Mentre per tutti troverà ancora spazio un'altra forma di conciliazione, meno strutturata: è quella facoltativa prevista dal «Collegato lavoro» del 2010 per risolvere qualsiasi controversia di lavoro e che può sfociare in un arbitrato.

La novità

Mettendo sotto la lente i due principali binari che si vengono a creare per "concilia-

re" ufficialmente le cause di licenziamento emerge che i punti di foza del nuovo iter sono maggiore discrezionalità e incentivi fiscali e contributivi. Il datore potrà decidere liberamente se tentare questa strada, offrendo l'assegno risarcitorio, e il lavoratore sarà libero di accettare o rinunciare. Se accetta, l'indennizzo è totalmente esente da contributi e tasse. In più, il "peso" del rimborso è noto a priori: una mensilità per ogni anno di lavoro, da un minimo di due a un massimo di 18 (con importi ridotti per le imprese piccole).

Il bilancio della Fornero

La procedura introdotta dalla legge Fornero nel 2012 è invece obbligatoria per i recessi intimati nelle aziende con oltre 15 dipendenti per motivi di carattere economico o organizzativo (sono esclusi i licenziamenti collettivi).

Dal monitoraggio realizza-

to dal ministero del Lavoro emerge che le pratiche finora evase dalle direzioni territoriali sono quasi 50mila (più un migliaio di istanze in via di definizione) e una su due va a buon fine, anche se sul territorio le percentuali di successo vanno dal 19% della Basilicata a oltre il 60% di Emilia-Romagna, Umbria, Abruzzo e Puglia.

Oltre la metà degli accordi si basa sulla risoluzione consensuale del rapporto, con un incentivo all'esodo o una transazione economica fra le parti (12.192 su 22.496). In questi casi il lavoratore intasca l'Aspi, l'assicurazione sociale per l'impiego, che dal 1° maggio sarà sostituita dalla Naspi. Altri patti (quasi 8mila) si raggiungono grazie alla rinuncia del lavoratore a impugnare il licenziamento, sempre con una transazione economica. In 2.300 casi, poi, c'è stata la rinuncia al licenziamento.

Una conciliazione su quattro si è svolta in Lombardia, con un grado di successo del 51% dal 2012, che sale al 56% considerando solo il 2014. A seguire Lazio (11% di conciliazioni e 43% di esiti positivi), Campania (qui i successi scendono al 25%) e Veneto (55% di esiti positivi). I tentativi di fare pace andati a buon fine toccano il minimo in Basilicata (19%), dove però si registra appena l'1% delle conciliazioni.

In generale, il 37% delle pratiche ha esito negativo e il 15% è in corso.

I litigi davanti al giudice

Nel caso di mancato accordo, la lite può approdare in aula. Qui il contenzioso risulta in leggero calo, dopo il picco del 2011 (oltre 300mila dossier da smaltire in tribunale e più di 600mila in Corte d'appello), anche se resta sempre vicino ai livelli di guardia. La "pendenza" per il

2014 - secondo le proiezioni del Sole 24 Ore sui dati forniti dalla direzione generale di statistica del ministero di Giustizia - è di 21mila fascicoli aperti in materia di lavoro privato e pubblico impiego nei tribunali ordinari e di oltre 52mila in Corte d'appello. Sul fronte del lavoro privato, a ridurre l'arretrato nell'ultimo anno sono stati da un lato il calo delle nuove cause approdate nelle aule di tribunale (-8%) e il leggero aumento di quelle smaltite dai giudici (+0,4%).

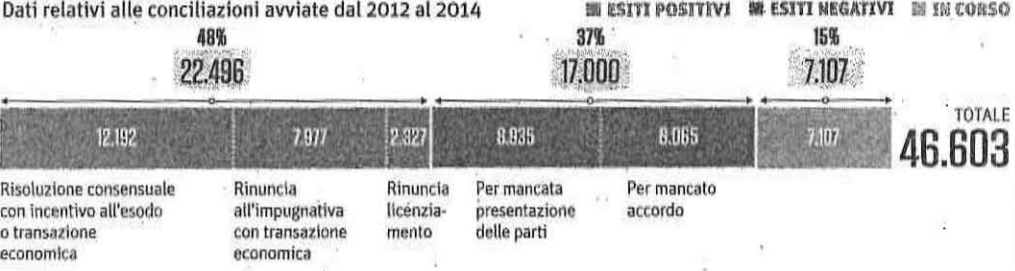
Con l'entrata in vigore del contratto a tutele crescenti, poi, sparirà per i nuovi assunti il rito Fornero: la corsia privilegiata riservata ai licenziamenti ex articolo 18 da un lato ha permesso decisioni più rapide, ma dall'altro ha "moltiplicato" il lavoro dei magistrati, raddoppiando di fatto il primo grado di giudizio (si veda l'infografica a lato).

I tentativi di fare pace

TRE STRADE

A chi si applica	Dove	Possibile esito	Incentivi
CONCILIAZIONE PREVENTIVA			
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo di lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del Jobs act, nelle aziende con oltre 15 addetti	Direzione territoriale del lavoro	Accordo tra le parti o licenziamento	Il lavoratore ha diritto all'Aspi
CONCILIAZIONE FACOLTATIVA			
Qualsiasi controversia di lavoro	Direzione territoriale del lavoro o sedi indicate dai contratti collettivi	Accordo o prosecuzione della lite, in giudizio o in sede arbitrale	Non ci sono incentivi ad hoc
CONCILIAZIONE VOLONTARIA			
Licenziamento per qualsiasi motivo di lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del Jobs act, a prescindere dal numero di addetti	Direzione territoriale del lavoro, commissioni sindacali, enti di certificazione	Accettazione dell'incentivo, con decadenza dal diritto a fare causa, o rifiuto	L'indennizzo (un mese di stipendio per ogni anno di lavoro, da 2 a 18, con importi dimezzati e tetto a 6 per le piccole imprese) è esente da tasse e contributi

I RISULTATI DELLA CONCILIAZIONE OBBLIGATORIA



In aula vecchio e nuovo rito a confronto

IL CONTENZIOSO IN AULA

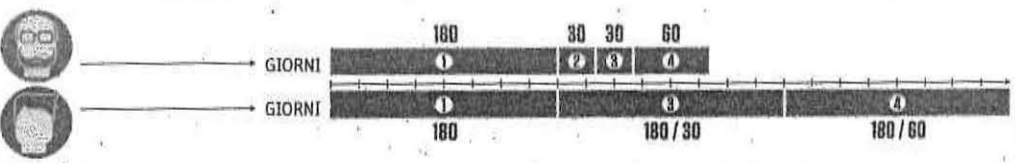
VECCHI ASSUNTI

Regole applicate
Si applica il rito Fornero

Come si presenta la domanda
Ricorso in cui sono sommariamente indicati i fatti, senza specifiche decorrenze

Decisione
Ordinanza, subito esecutiva

1	2	3	4
Il giudizio La causa va aperta entro 180 giorni dall'impugnazione stragiudiziale	Impugnazione in Tribunale Ricorso al giudice di primo grado entro 30 giorni dalla pubblicazione	Impugnazione Corte d'Appello Reclamo entro 30 giorni dalla comunicazione o notifica della sentenza di primo grado	Impugnazione in Cassazione Ricorso entro 60 giorni dalla comunicazione o dalla notifica della sentenza



NUOVI ASSUNTI

Regole applicate
Si applicano le regole ordinarie del processo del lavoro

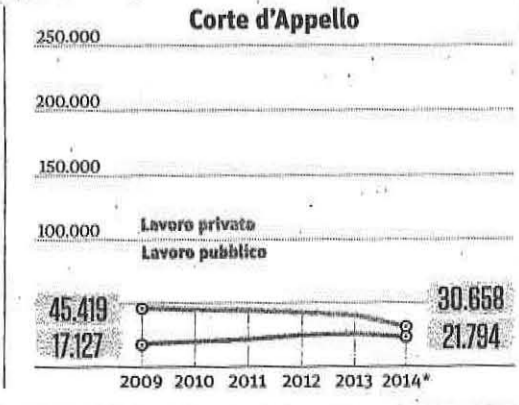
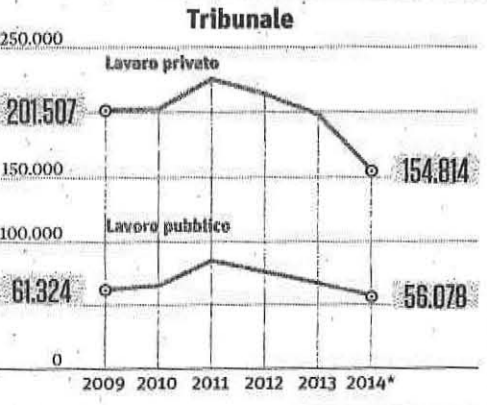
Come si presenta la domanda
Ricorso contenente a pena di decadenza documenti e prove

Decisione
Sentenza, subito esecutiva

1	2	3	4
Il giudizio La causa va aperta entro 180 giorni dall'impugnazione stragiudiziale	Impugnazione in Tribunale Non si svolge la fase sommaria	Impugnazione Corte d'Appello Ricorso entro 6 mesi dalla comunicazione della sentenza (30 giorni in caso di notifica)	Impugnazione in Cassazione Ricorso entro 6 mesi dalla comunicazione della sentenza (60 giorni in caso di notifica)

IL TREND DELL'ARRETRATO

I dossier in giacenza presso i Tribunali e le Corti d'appello alla fine di ogni anno dal 2009 a oggi



(*) stima Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore del Lunedì sui dati del ministero di Giustizia - direzione generale di statistica