



Convegno
11 *Giugno* 2018

***Aggiornamento prima
del prossimo cambiamento ...***

***“Conflitti tra lavoratore e azienda:
tipologie e modalità di risoluzione”***

Dott. Ottavio Gonano

Studio Associato Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri

Il conflitto in ambiente lavorativo



- Disciplina di studio scientifico «recente»
- Anni '50: minaccia in azienda → eliminarlo in quanto potenzialmente dannoso, ma
- E' fattore fisiologico delle comunità, nei contesti sociali e di lavoro
- Se manca? Eccessiva coesione che impedisce di analizzare le questioni in modo critico, necessario a trovare soluzioni; Minore creatività!

Cause più frequenti di conflitti



- Nasce da «bisogni non appagati»
- In generale possono nascere da:
 - idee, credenze, preferenze e bisogni ignorati o non rispettati;
 - percezione di scarsità di beni ritenuti desiderabili;
 - divergenze su valori, sentimenti, emozioni;
 - gestione di risorse materiali, ricompense;
 - mancata soddisfazione di bisogni personali e/o lavorativi
 - mancati riconoscimenti economici

Differenze retributive

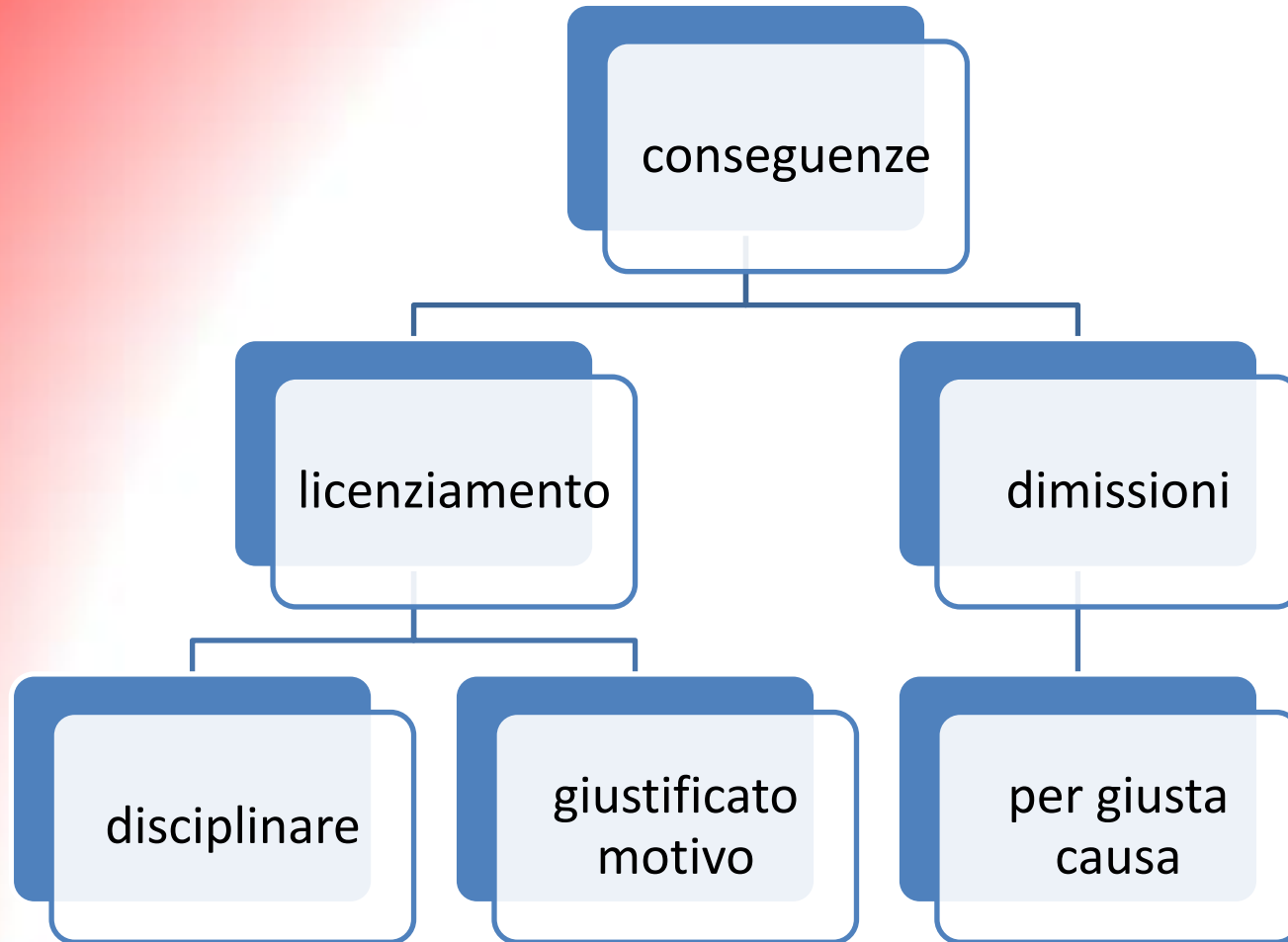


Casistica esemplificativa:

- Mancato riconoscimento di qualifiche o livelli
- Omissioni retributive di mensilità di retribuzione
- Differenze sull'orario effettuato
- Straordinari non pagati (in tutto o in parte)
- Errate quantificazioni di voci retributive
- Diversa decorrenza di scatti di anzianità
- Mancata erogazione di premi / una tantum
- Voci di trasferta non considerate o «trasferta esente»
- ANF o altre indennità o prestazioni a sostegno del reddito
- Trattamento di fine rapporto: conteggio o voci imponibili non considerate
- Omissioni contributive



Le conseguenze



La transazione



Articolo 1965 c.c. : un contratto con cui le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine ad una lite già insorta o prevengono un conflitto che possa sorgere tra loro.

Presuppone l'incertezza in ordine alla spettanza o meno in ordine ai diritti oggetto della transazione.

Costituisce un atto bilaterale (è un contratto).

Si differenzia dalla rinuncia, che è dichiarazione unilaterale di volontà, portata a conoscenza dell'altra parte, con cui un soggetto decide di non esercitare più un suo diritto certo, determinato o determinabile.

Comporta la previsione di «reciproche concessioni» tra le parti.

Possibili modalità di composizione



Verbale di conciliazione in sede sindacale

- Presso soggetto scelto da azienda o lavoratori
- Perché è necessaria l'assistenza sindacale?
- La figura del conciliatore
- Effetti della conciliazione, ai sensi dell'art. 2113 cc. E art. 412 ter cpc. , modificati dall'art. 31, 6° c. L. n. 183/2010
- Tentativo di amichevole e definitiva composizione della controversia → esito positivo o negativo
- Struttura: premesse – nucleo - definizione

Possibili modalità di composizione



Verbale di conciliazione presso il Ministero del lavoro

- Apposita Commissione di Conciliazione presso ITL
- Richiesta formale preventiva: modalità e tempistiche
- Elementi richiesti e motivi della controversia, per svolgere una eventuale istruttoria
- Ex articolo 410 cpc e art. 31 della L. 183/2010
- La Commissione come figura di garanzia: composizione
- Struttura: premesse – nucleo – definizione
- Se positiva: inoppugnabilità delle decisioni assunte e sottoscritte
- Dichiarazione di accettazione reciproche

Possibili modalità di composizione



Certificazione dei contratti e ricorso alla medesima Commissione

- Commissioni per valutare il corretto inquadramento contrattuale di un rapporto di lavoro individuato dalle parti
- Competenze e ruolo progressivamente ampliati, per valorizzarne le funzioni
- Ulteriore ampliamento da L. 183/2014 (Jobs act) e successivi decreti; utile per certificare:
 - conformità alla legge di tutti i contratti autonomi o subordinati, di singole clausole contrattuali, di appalti, di giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, dell'assenza di etero-organizzazione, per patti di demansionamento, clausole elastiche o flessibili ...
- Ma soprattutto, in base all'art. 82 D.Lgs. 276/2003, per:
- Rinunce o transazioni di cui all'art. 2113 c.c.
- Funzione conciliativa facoltativa per le controversie relative ai rapporti di cui all'articolo 409 cpc. (in base all'articolo 31, c. 13 della L. 4/11/2010 n. 183)

Possibili modalità di composizione



Controversia giudiziale in Tribunale

- Giudice competente: sezioni dedicate
- Controversie individuali di lavoro ex art. 409 cpc:
 - 1) rapporti di lavoro subordinato
 - 2) rapporti di mezzadria, colonia, compartecipazione agraria ...
 - 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato
 - 4) rapporti di lavoro degli enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica
 - 5) altri enti pubblici, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice
- Ricorso – memoria di costituzione
- Caratteristiche del processo del lavoro
- Tentativo obbligatorio di conciliazione, nella prima udienza
- Ruolo del Consulente del lavoro nel processo del lavoro

Riconoscimento di somme



La soluzione più comune?

Senza pretesa di esaustività , alcuni titoli spesso utilizzati nelle transazioni per giustificare le erogazioni a favore del lavoratore:

- Incentivo all'esodo;
- Integrazione del TFR;
- Somme a fronte della rinuncia a impugnare l'eventuale licenziamento;
- A titolo di risarcimento di danni patrimoniali / non patrimoniali:
 - Danno da demansionamento
 - Danno alla professionalità
 - Danno biologico, alla salute
 - A titolo di transazione: semplice o novativa

La transazione novativa



La transazione è «semplice» quando il negozio transattivo si limita a modificare il rapporto controverso, mantenendolo tuttavia a fondamento dei nuovi diritti e obblighi pattuiti.

La transazione è «novativa» quando invece le parti, volontariamente e con reciproche concessioni, sostituiscono al rapporto sottostante originario un diverso rapporto giuridico.

La causa dei rispettivi diritti e obblighi non ha più nulla a che fare con il rapporto controverso, ma trova origine nel nuovo rapporto creato con la transazione.

La causa delle prestazioni è da ricercare nello stesso accordo di transazione.

Non è sufficiente una mera dichiarazione delle parti in tal senso, ma

È indispensabile che dal tenore degli accordi emerga la volontà di estinguere il rapporto preesistente e i reciproci diritti e obbligazioni (requisito soggettivo - cd. *animus novandi*)

E' anche richiesto che le obbligazioni nascenti dalla transazione siano incompatibili con quelle nascenti dal preesistente rapporto e autonome rispetto ad esse (requisito oggettivo)

Assoggettabilità a contribuzione previdenziale e a prelievo fiscale



No contribuzione previdenziale:

Incentivo all'esodo

Integrazione al TFR

Indennità a fronte della rinuncia a impugnare il licenziamento

Transazione novativa

Soggette a contribuzione previdenziale:

Risarcimenti patrimoniali che abbiano origine dal rapporto di lavoro (arretrati, differenze retributive, preavviso...)

Transazione semplice

No prelievo fiscale:

Danno biologico

Danno alla salute

Assoggettate a tassazione:

Danno alla professionalità

Danno da demansionamento

