



I tentativi di conciliazione in materia di lavoro dopo il Collegato Lavoro

a cura di Roberto Camera – Funzionario della DPL di Modena e curatore del sito internet www.dplmodena.it*

L'articolo nasce dall'esigenza di far conoscere tutte le possibili procedure extragiudiziarie, previste dalla normativa italiana, in merito alla risoluzione delle vertenze in materia di lavoro. In particolar modo, spiegare le nuove modalità previste dal Collegato lavoro che hanno modificato notevolmente lo scenario già presente in Italia, andando a variare i meccanismi previsti dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n.80, sull'obbligatorietà della procedura conciliativa.

In questi anni, la Commissione di conciliazione ha avuto alterne fortune, in relazione alla Provincia di appartenenza e all'organizzazione che si era data. Infatti, in alcune Direzioni Provinciali del Lavoro il tentativo di conciliazione era considerato solo un passaggio obbligato e non un'opportunità per trovare un accordo tra le parti. In altre Province, invece, grazie al lavoro della Commissione, c'è stato un vero e proprio filtro al giudizio di primo grado, riuscendo a conciliare percentuali notevoli di controversie e alleggerendo, così, il lavoro dei giudici.

Prima di elencare le peculiarità dei vari tentativi di conciliazione ed arbitrato, vediamo di chiarire le idee su cosa si intende per controversia individuale di lavoro.



CONTROVERSIA INDIVIDUALE DI LAVORO

È quella controversia avente ad oggetto il singolo rapporto di lavoro. L'accordo si pone come fine la **tutela di un interesse prettamente individuale**, tanto che la pronuncia ha effetto limitatamente ai titolari del rapporto dedotto in giudizio.

Rientrano nella disciplina, ad esempio, le controversie aventi ad oggetto:

- ✓ pretese di natura retributiva;
- ✓ impugnazione dei licenziamenti;
- ✓ costituzione del rapporto di lavoro (no rapporto irregolare);
- ✓ violazione del patto di non concorrenza;
- ✓ violazione degli obblighi in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- ✓ violazione del dovere di fedeltà concretizzatosi in atti di concorrenza sleale;
- ✓ illegittime modalità di attuazione del diritto di sciopero;
- ✓ risarcimento danni.

L'elencazione è meramente esemplificativa delle fattispecie oggetto delle vertenze in materie di lavoro.

Non rientrano, tra queste tipologie, le controversie che hanno ad oggetto rapporti di lavoro irregolari, per le quali la strada da percorrere è quella ispettiva, attraverso una denuncia all'organo di vigilanza presente presso la Direzione Provinciale del Lavoro. Anche per quest'ultimo caso è stata prevista dal legislatore (art.11 del D.Lgs. n.124/04) la possibilità di un accordo conciliativo attraverso la *c.d. conciliazione monocratica*.

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Tentativo di conciliazione facoltativo presso la Commissione di Conciliazione

Iniziamo col dire che il **tentativo conciliativo ritorna ad essere facoltativo**, così come lo era *ante* D.Lgs. n.80 del 31 marzo 1998. Infatti, con l'entrata in vigore del Collegato lavoro non esiste più la propedeuticità della procedura conciliativa ed il proponente può adire direttamente dinanzi al giudice del lavoro per far valere i propri diritti senza intraprendere la procedura conciliativa, prevista dall'art.410 e ss del codice di procedura civile, ed attendere i 60 giorni previsti dalla precedente normativa.

Prima di promuovere in giudizio una domanda relativa ad un rapporto di lavoro, viene data la possibilità al proponente di demandare la definizione della controversia ad una Commissione di conciliazione presente presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, ciò può avvenire anche per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato.

In definitiva, **il tentativo ora è su base volontaria e le parti hanno il potere e non il dovere di rivolgersi a questa Commissione di conciliazione**, potendo, per converso, appellarsi direttamente al tribunale per vedere risolta la problematica lavorativa.

Altra modifica sostanziale - e sicuramente rilevante - è l'equiparazione della procedura conciliativa sia per i rapporti di lavoro tra privati che per quelli con la Pubblica Amministrazione. La disposizione è stata prevista dal co.8, dell'art.31 del Collegato Lavoro, che ha abrogato gli artt.65 e 66 del D.Lgs. n.165/01, affermando che per le controversie individuate dall'art.63, co.1, del D.Lgs. n.165/01, si applica "*in toto*" la normativa del settore privato. In considerazione dell'abrogazione degli artt.65 e 66, con l'entrata in vigore del Collegato lavoro verrà meno il Collegio di conciliazione presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, previsto per le controversie in materia di pubblico impiego.



Ma quali sono i rapporti di lavoro privati che osservano le disposizioni degli artt.410 e ss del codice di procedura civile?

Tali rapporti sono previsti dall'art.409 del codice di procedura civile:

- rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa;
- rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- 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.

E per il **pubblico impiego**:

- tutti i rapporti di lavoro dipendenti da Amministrazioni Pubbliche, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Sono esclusi: l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti.

⇒ *Competenza territoriale*



A quale Direzione Provinciale del Lavoro rivolgersi per dar inizio alla procedura conciliativa?

La competenza territoriale del giudice del lavoro, e quindi della Commissione di conciliazione, è individuata dal co.2, dell'art.413 codice di procedura civile, il quale prevede tre criteri da seguire, in alternativa e concorrenza fra di loro, a scelta del proponente il tentativo:

1 IL FORO DELL'AZIENDA

il luogo cioè nel quale si accentrano i poteri direttivi ed amministrativi dell'impresa anche se l'attività si svolge altrove ed anche se il lavoratore non è addetto a tale sede;

2 IL FORO DELLA DIPENDENZA DELL'AZIENDA

il **foro della dipendenza** dell'azienda al quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, per dipendenza dell'azienda si deve intendere quel complesso di beni decentrato, dotato di propria individualità tecnico-economica, collegato in maniera diretta e strutturale con l'azienda e funzionalmente orientato al perseguimento degli scopi aziendali;

3 IL FORO DEL LUOGO IN CUI È SORTO IL RAPPORTO

inteso come luogo della stipulazione del contratto oppure come luogo in cui ha avuto inizio l'attività lavorativa, quando non si può stabilire il luogo d'incontro della volontà delle parti, quando il proponente richiede l'esecuzione senza la preventiva risposta d'accettazione o quando la prestazione sia iniziata prima della conoscenza dell'accettazione.

Per le controversie previste dal terzo punto dell'art.409 codice di procedura civile, e cioè i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, è territorialmente competente il giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio. L'ultimo comma dell'art.413 codice di procedura civile, sancisce la nullità delle clausole derogative della competenza territoriale.

L'incompetenza può essere eccepita dal convenuto soltanto nella memoria difensiva ovvero rilevata d'ufficio dal giudice non oltre la prima udienza. Per quanto riguarda il secondo grado di giudizio, la cognizione è della Corte d'Appello territorialmente competente sul Tribunale che ha deciso.

⇒ *Composizione*

Una volta risolti i problemi su quali sono i rapporti di lavoro per i quali il tentativo è ammesso e sulla competenza territoriale dell'organo al quale presentare la domanda per il tentativo di conciliazione, passiamo ad analizzare la procedura e verificare i cambiamenti che il Collegato lavoro ha apportato alla stessa.

La composizione delle Commissioni di conciliazione, tranne per quanto riguarda il presidente, è rimasta invariata rispetto alla normativa antecedente (D.Lgs. n.80/98). Esse sono istituite presso il Servizio politiche del lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro. Sono, formalmente, composte dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro o da un suo delegato o, ed è questa una delle novità, da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, inoltre, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei

datori di lavoro e dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.

Altra novità attiene proprio alle modalità di individuazione delle organizzazioni sindacali. Mentre, in precedenza, la designazione dei membri sindacali avveniva in base alla rappresentatività a livello nazionale, con la nuova disposizione (co.3, art.410 codice di procedura civile) la nomina dovrà avvenire in base alla rappresentatività a livello territoriale.

In considerazione di ciò, ci sarà l'esigenza di ricostituire, entro quarantacinque giorni dall'entrata in vigore della legge (è il termine massimo della "prorogatio" in caso di ricostituzione di nuovi organi), la Commissione provinciale di conciliazione, sulla base degli elementi relativi alla rappresentanza delle associazioni ed organizzazioni.



Ma quali saranno i criteri di scelta in base alla rappresentatività locale?

Ad avviso dello scrivente, si dovranno riprendere le consuetudini utilizzate per le elezioni di altri organi sindacali all'interno di commissioni o organismi collegiali, e questi sono:

- ▶ il numero degli iscritti delle organizzazioni sindacali;
- ▶ il numero dei contratti integrativi sottoscritti;
- ▶ il numero degli uffici sul territorio;
- ▶ il numero delle controversie trattate dinanzi la DPL;
- ▶ il numero di controversie trattate in sede sindacale.



Altra domanda che sorge spontanea, in merito alla composizione della Commissione è: quale sarà l'associazione dei datori di lavoro pubblico presente nella Commissione?

In questo caso dovrà essere il Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione a chiarirci le idee in merito. A rigor di logica, potrebbe essere l'ARAN, ma detto organo non ha uffici periferici per cui sarà difficile proporre propri funzionari in Commissioni provinciali. Probabilmente, si arriverà alla trattazione di controversie relative a rapporti di lavoro pubblici con Commissioni composte da un rappresentante di parte datoriale privato. Ma attendiamo i chiarimenti del Ministero del Lavoro in merito a ciò.

Tornando alle **modalità di nomina**, i membri verranno così scelti:

il **presidente** viene nominato dal direttore della Direzione provinciale del lavoro;

i **rappresentanti sindacali e datoriali** vengono nominati per decreto motivato su proposta delle organizzazioni sindacali stesse.

La Commissione non ha un termine di scadenza naturale del suo mandato. Spetta al dirigente della Direzione Provinciale del Lavoro modificarne la composizione, qualora verifichi che si è modificata la rappresentatività dei sindacati sul territorio.

Altra importante indicazione fornita è che, come per il passato, i componenti della Commissione non vengono retribuiti.

Operativamente parlando, la norma, come accadeva con la previgente normativa, dà alle Commissioni di conciliazione la possibilità di affidare il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro o da un

suo delegato e da almeno un rappresentante dei datori di lavoro e uno dei lavoratori. Per cui, in definitiva, la Commissione è validamente costituita con la presenza di tre soggetti:

1. il Presidente (dirigente della DPL o suo delegato);
2. un rappresentante dei datori di lavoro (associazione datoriale);
3. un rappresentante dei lavoratori (sindacalista).

⇒ *Inizio procedura*

Il proponente, che di massima è il lavoratore o il prestatore di lavoro ma che, in linea di principio, può essere anche il datore di lavoro o il committente, per dare inizio alla procedura conciliativa **deve presentare domanda presso la segreteria della Commissione di conciliazione**, mediante consegna a mano o raccomandata con avviso di ricevimento. La comunicazione alla controparte dell'avvio della procedura conciliativa non è più a cura della Commissione bensì dell'istante, il quale, sempre tramite raccomandata con ricevuta di ritorno o consegna a mano, dovrà allertare la parte avversa circa l'intenzione di adire alla procedura conciliativa presso la Commissione di conciliazione. All'interno dell'informativa - inviata alla controparte - dovrà essere presente una copia dell'istanza di inizio procedura presentata alla Direzione Provinciale del Lavoro. La richiesta deve contenere alcune informazioni obbligatorie:

- ✓ il nome, il cognome e la residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;
- ✓ il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
- ✓ il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;
- ✓ l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.



L'avvio della procedura conciliativa da parte dell'istante, così come prevista dalla nuova normativa, ci fa balenare una domanda legittima: l'istanza potrà essere inoltrata solo a mano e per raccomandata?

A rigor di logica, e leggendo l'articolo di legge, **si direbbe di sì**. Prima della modifica legislativa, gli uffici accettavano l'invio, per la richiesta di attivazione della procedura, anche via fax, per lettera ordinaria e per posta elettronica (*e-mail*). Con la precisazione del co.5, dell'art.410 codice di procedura civile sulle modalità di invio, viene lasciato poco spazio alle interpretazioni. Uniche riflessioni potrebbero esserci per la posta elettronica certificata, considerata, a tutti gli effetti, il sostituto naturale della raccomandata, sempre qualora entrambi ne siano in possesso, e per il fax, in quanto il co.3, dell'art.7 del DPR 20 ottobre 1998, n.403, dice che

“I documenti trasmessi a una pubblica amministrazione tramite fax, o con altro mezzo telematico o informatico idoneo ad accertare la fonte di provenienza del documento, soddisfano il requisito della forma scritta e la loro trasmissione non deve essere seguita da quella del documento originale attraverso il sistema postale.”

Su queste ultime modalità di invio, attendiamo l'intervento del Ministero del Lavoro per chiarirci le idee in merito.



preleva
il documento

FAC SIMILE: RICHIESTA TENTATIVO CONCILIAZIONE

alla Direzione Provinciale del Lavoro di _____

e p.c. alla ditta _____

Il sottoscritto _____ nato il [__/__/__] a
_____ e domiciliato a _____ via
_____ n. _____
presso _____ tel _____ fax _____ email

CHIEDE

che sia esperito il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art.410 codice di procedura civile
e art.31 della Legge n. ____/2010, nei confronti della Ditta
_____ esercente l'attività di _____
con sede in _____ via _____ n.____
tel. _____ fax _____ email _____ alle cui dipendenze è
stato/è occupato dal [__/__/__] al [__/__/__] presso la sede di
_____ via _____ con la qualifica
di _____ con le mansioni di _____ per le
seguenti casuali (barrare la parte che interessa):

- DIFFERENZA PAGA dal [__/__/__] al [__/__/__]
- MANCATA RETRIBUZIONE dal [__/__/__] al [__/__/__]
- FERIE NON GODUTE _____
- RIPOSO SETTIMANALE dal [__/__/__] al [__/__/__]
- COMPENSO LAVORO STRAORDINARIO dal [__/__/__] al [__/__/__]
- FESTIVITA' NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI dal [__/__/__] al [__/__/__]
- GRATIFICA NATALIZIA, 14° MENSILITA' dal [__/__/__]
- INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO _____
- INDENNITA' DI ANZIANITA' _____
- PROVVISORI _____
- LICENZIAMENTO _____
- ALTRE VOCI _____

“Dichiaro di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D.L.vo 196/03,
che i dati personali, di cui alla presente istanza, sono richiesti obbligatoriamente ai fini del
procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma
potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di
competenza. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art.7 del D.L.vo 196/03”.

_____ li _____

FIRMA _____

⇒ Tempi

Il tempo totale della procedura è previsto in 60 giorni, anche se questo è esclusivamente teorico ed è propedeutico all'accettazione della procedura da parte del convenuto che, se non avviene, libera le parti dall'adire all'autorità giudiziaria.

Ma andiamo con ordine:

- 1** dall'atto della consegna della domanda di avvio della procedura da parte dell'istante, la controparte ha **20 giorni di tempo** per accettarla e per inoltrare, alla segreteria della Commissione di conciliazione, una memoria contenente:
 - le proprie difese,
 - le eccezioni in fatto e in diritto,
 - le eventuali domande in via riconvenzionale.

- 2** In attesa della memoria difensiva, la Commissione pone in *standby* l'istanza del proponente.

- 3** Una volta ricevuta la memoria, e quindi consapevole della disponibilità anche della controparte al dare inizio alla procedura conciliativa, la Commissione fissa la comparizione delle parti, che deve essere tenuta **entro i successivi 30 giorni**.

In considerazione delle modalità operative per la costituzione della procedura conciliativa, i tempi possono allungarsi, in quanto i 20 giorni, per accettare o rifiutare l'avvio della procedura, sono ordinatori e dipendono, in maniera evidente, dal ricevimento della copia della richiesta da parte del convenuto. Infatti, con l'invio dell'istanza al convenuto tramite raccomandata, si possono creare dei contratempi (ritardo nella consegna del plico da parte delle poste, comunicazione inviata alla sede operativa anziché alla sede legale che presuppone un ulteriore passaggio e relativa perdita di tempo ecc) che possono dilatare i tempi, facendo sfiorare i venti giorni previsti dalla normativa per l'accettazione della procedura conciliativa. In definitiva, ad avviso dello scrivente, se la segreteria della Commissione di conciliazione dovesse ricevere, da parte del convenuto, l'accettazione per l'avvio della procedura il ventunesimo o il ventiduesimo giorno, dovrà essere, comunque, disponibile a fissare la convocazione per la comparizione delle parti.

La norma stabilisce che, dinanzi alla Commissione, il lavoratore potrà farsi assistere anche da un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Sembra logico che la stessa cosa possa avvenire, così come avveniva con la vecchia procedura, anche per il datore di lavoro che potrà, così, farsi assistere da un avvocato, un consulente o una persona di sua fiducia.



Cosa succede se il convenuto non accetta la procedura conciliativa?

Come abbiamo già in precedenza accennato, la procedura si deve intendere conclusa per abbandono. La mancata accettazione potrà essere anche tacita, cioè senza che la controparte debba inviare alcunché alla Commissione di conciliazione.



Cosa succede, invece, se le parti sono contestualmente d'accordo nel procedere con il tentativo di conciliazione?

Vista la facoltatività della procedura, nulla vieta che le parti, di comune accordo, presentino congiuntamente la domanda. In questo caso, la Commissione

dovrebbe avviare la procedura senza attendere i 20 giorni previsti per le memorie del convenuto.

Ad avviso dello scrivente, una volta a regime, questa sarà la via più praticata in caso di accordo, in quanto la procedura sarà espletata quasi esclusivamente da soggetti già vicini ad un accordo conciliativo che, vista la gratuità e le garanzie offerte (vedasi verbale quale titolo esecutivo una volta consegnato in tribunale) preferiranno la Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro ad altre forme di conciliazione previste dalla legge.

Per quanto attiene la possibilità, da parte dell'istante e del convenuto, di farsi rappresentare durante la procedura conciliativa, nulla è cambiato rispetto al passato. Infatti, continuano a valere le regole generali per quanto attiene la delega e la relativa autentica. La delega a conciliare e transigere può essere rilasciata, al delegante, da un notaio o da un funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro mentre, per effetto delle specifiche competenze, tale potere non sembra essere riconosciuto all'addetto comunale. Una volta scelta la procedura extragiudiziaria, con la comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione, si interrompono i termini prescrizionali e si sospende, per tutta la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Il tentativo di conciliazione

⇒ L'accordo



Nel **primo caso** l'accordo può maturare durante gli incontri previsti dalla Commissione di conciliazione che può prevedere, per questo motivo, anche uno o più rinvii, sempreché, ad avviso del presidente, ciò non sia voluto da una delle parti al solo fine di perdere del tempo e senza alcuna volontà di definire la vertenza con un'intesa.

Nel **secondo caso**, spetta alla Commissione verificare la congruità dell'accordo e la volontà delle parti di conciliare sull'oggetto della controversia.

Se la conciliazione, esperita ai sensi dell'art.410 del codice di procedura civile, riesce, anche limitatamente ad una sola parte della domanda, viene redatto un verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione di conciliazione, cosa che, invece, non avveniva con la precedente procedura. Infatti, era prevista la firma delle parti e del solo presidente al fine di certificare l'autografia dei sottoscrittori.

La firma dei componenti della Commissione è un modo, ad avviso dello scrivente, per responsabilizzare i membri e renderli maggiormente consapevoli dell'accordo che si sta siglando.

L'esecutività del verbale conciliativo deve essere richiesta dalla parte interessata e formulato con decreto dal giudice. Ciò avverrà esclusivamente se ci sono delle pendenze economiche che non sono state evase alla sottoscrizione dell'accordo (es. pagamento rateale).

Infine, per quanto attiene agli accordi riferiti alle controversie del pubblico impiego, il co.8 dell'art.410 del codice di procedura civile, pone, in capo al rappresentante della Pubblica

Amministrazione, una tutela. In pratica, l'accordo stipulato non potrà dar luogo ad una responsabilità amministrativa se non per dolo o per colpa grave del rappresentante stesso.

⇒ *Il mancato accordo*

Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, sull'oggetto del contendere, la Commissione di conciliazione deve formulare, in base al proprio convincimento scaturito dalla documentazione a disposizione e da quanto riferito dalle parti durante le udienze, una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di questa vengono riassunti nel verbale di mancato accordo, con l'indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Del verbale di mancata conciliazione, contenente le risultanze della proposta formulata dalla Commissione e delle motivazioni delle parti che hanno portato alla sua mancata accettazione, viene data comunicazione al giudice del lavoro – a cui le parti dovranno rivolgersi per la risoluzione del contendere - il quale, se verifica che la mancata accettazione non è subordinata ad un'adeguata motivazione, ne dovrà tener conto in sede di giudizio.



La proposta bonaria formulata dalla Commissione, al fine di definire la vertenza lavorativa, è una novità della procedura conciliativa, in quanto non presente nelle precedenti versioni.

Addirittura, la norma afferma che la Commissione “*deve*”, e quindi risulta obbligata a formulare una proposta bonaria e quindi a decidere, a suo avviso, sulla definizione della vertenza; in pratica, vi dovrà essere un'attenta e adeguata valutazione del merito della controversia, evidenziando le problematiche del contendere e costruendo un congruo e corretto verbale conciliativo che possa concludere la procedura dirimendo le pretese di diritto e di fatto delle parti. **A questa proposta conciliativa deve seguire un'accettazione o un rifiuto da parte dei contendenti.**

In **caso di rifiuto** le parti potranno decidere di motivare il no alla proposta, specificandone i motivi all'interno del verbale di mancato accordo che dovrà contenere, quindi, il nome delle parti, l'oggetto del contendere, la proposta conciliativa della commissione e le eventuali motivazioni di diniego alla proposta formulata.

La proposta avrà un valore per il giudice qualora la mancata accettazione, da parte dei “contendenti”, non sia adeguatamente motivata. In passato le risultanze del verbale di mancato accordo, definite dalle parti, avevano un valore per il giudice, ma solo per definire la ripartizione delle spese di giudizio.

Dinanzi al giudice, oltre il verbale di mancato accordo, dovranno essere presentati anche tutte le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito (co.3, art.411 codice di procedura civile).



Un dubbio appare scontato: la proposta della Commissione di conciliazione dovrà avvenire a maggioranza o all'unanimità?

Se la trascrizione sul verbale della proposta conciliativa dovesse avvenire esclusivamente all'unanimità, ci troveremmo a leggere ben poche proposte. Si rammenta, infatti, che la Commissione è composta da un presidente, funzionario del Ministero del Lavoro, da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori. Per cui, a rigor di logica, sarà difficile riuscire ad avere l'unanimità della Commissione sulla proposta, in quanto i rappresentanti ben si guarderanno dal disattendere le indicazioni della parte che rappresentano. Se, invece, la Commissione

potrà redigere la proposta bonaria a maggioranza, ipotesi più probabile, non si avranno di questi problemi.

⇒ *Periodo transitorio*



Cosa succede nel periodo transitorio e cioè con procedimenti conciliativi ancora pendenti presso le Commissioni di conciliazione?

Ad avviso dello scrivente, le procedure già in corso e cioè quelle per le quali è già stata inviata la convocazione alle parti dalla segreteria della Commissione di conciliazione prima dell'entrata in vigore del Collegato lavoro, continuano con la procedimentalizzazione prevista dalla vecchia normativa (D.Lgs. n.80/98). Sarà cura della Commissione avvertire le parti sulla non obbligatorietà della procedura, e quindi sul fatto che si potrà richiedere l'intervento del giudice del lavoro indipendentemente che siano trascorsi i 60 giorni previsti dalla vecchia normativa per adire in giudizio.

Ciò non vale per i Collegi arbitrali del pubblico impiego (art.65 del D.Lgs. n.165/01): infatti, la norma non prevede un periodo transitorio e abroga, dal giorno di vigore del Collegato lavoro, gli artt.65 e 66 del D.Lgs. n.165/01, che prevedevano la procedura conciliativa.

Per quanto riguarda, infine, le richieste arrivate dopo la data di entrata in vigore del Collegato Lavoro, e per le quali non si è ancora avviato il procedimento conciliativo, si dovrà seguire la nuova procedura facoltativa, anche e soprattutto in termini di comunicazione. Pertanto la segreteria della Commissione dovrà avvertire la parte che ha inoltrato l'istanza di conciliazione, indicando la corretta procedura di avvio del nuovo tentativo facoltativo di conciliazione, affinché proceda nella comunicazione anche alla controparte, con le indicazioni fornite dal nuovo art.410 e ss. del codice di procedura civile.

Tentativo di conciliazione facoltativo presso la sede Sindacale

Il tentativo di conciliazione, anch'esso facoltativo, continua a sussistere anche in sede sindacale. Logicamente, per questa ipotesi non si applicano le disposizioni previste per il tentativo dinanzi alla Commissione di conciliazione (di cui all'art.410 codice di procedura civile), in particolar modo per quanto attiene i tempi e le modalità di comunicazione. È facile intuirne il motivo: generalmente sono tentativi che hanno già un accordo preventivo alla convocazione stessa, per cui l'incontro è già a conoscenza delle parti che definiscono in questa sede il verbale conciliativo.

Il processo verbale di avvenuta conciliazione, formulato in sede sindacale, deve essere sottoscritto dal datore di lavoro, dal lavoratore e dai rappresentanti sindacali che hanno accompagnato, nel percorso conciliativo, le parti e che hanno la firma depositata presso la Direzione Provinciale del Lavoro. L'importanza della sottoscrizione, anche da parte del sindacato, è evidenziata da una sentenza della Corte di Cassazione (sent. n.3910 dell'11 dicembre 1999), che mette in evidenza come il regime di inimpugnabilità (ex artt.410 e 411 codice di procedura civile) delle rinunzie e delle transazioni afferenti a diritti inderogabili dei lavoratori – ex art.2113 c.c., co.4 – presuppone che i tre tipi di conciliazione tipizzati dal legislatore (conciliazione giudiziale, in sede amministrativa presso la Direzione Provinciale del Lavoro e in sede sindacale) siano caratterizzati dall'intervento di un "soggetto terzo", rispettivamente "il giudice, la Commissione provinciale di conciliazione ed il sindacato, ritenuti dal legislatore idonei a tutelare il lavoratore nel genuino formarsi della sua volontà transattiva o di rinuncia".

Pertanto, secondo la Cassazione – le garanzie formali in caso di conciliazione sindacale, per la quale pure si deve pretendere che essa risulti da un documento sottoscritto dalle parti e dai "rispettivi" rappresentanti sindacali, anche al fine di verificare – con la loro

contestuale sottoscrizione – il rapporto fiduciario intercorrente, sicché il requisito della fiduciarità può ritenersi normalmente integrato dalla “*firma contestuale del lavoratore e del rispettivo rappresentante sindacale*”.

Il verbale in sede sindacale, una volta sottoscritto, viene depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro per il tramite di un’associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l’autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, a sua volta, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Collegio arbitrale in seno alla Commissione di Conciliazione

Il comma 1 dell’art.412 codice di procedura civile, prevede la possibilità di trasformare la Commissione di conciliazione in un collegio arbitrale al quale delegare la vertenza e dalla quale attendere un lodo sulla questione evidenziata.

In qualunque fase del tentativo di conciliazione, dall’atto costitutivo della procedura al suo termine, in caso di mancata riuscita, infatti, le parti possono affidare la risoluzione della lite alla stessa Commissione di conciliazione, la quale riceverà il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia, spogliandosi da organo meramente consultivo e rivestendo i poteri del Collegio arbitrale responsabile del lodo finale.

Cerchiamo di evidenziare quali sono i **punti cardine** che hanno portato il legislatore a prevedere questa procedura arbitrale:

- si cerca di **rilanciare l’arbitrato** alternativo al giudizio di primo grado, ciò al fine di limitare il ricorrere al giudice del lavoro che, una volta ripristinata la facoltatività della procedura conciliativa prevista dal nuovo art.410 codice di procedura civile, farà allungare notevolmente i tempi per la definizione del ricorso giudiziale;
- può avvenire **in qualunque momento** dell’*iter* extragiudiziale: all’inizio, durante o al termine, in caso di mancata risoluzione della lite. Questo fa sì che la decisione maturi durante tutto l’arco della procedura conciliativa;
- dando il mandato alla stessa Commissione di conciliazione di risolvere la questione in sede arbitrale, si dovrebbero **abbreviare notevolmente i tempi per la risoluzione della vertenza**, in quanto la Commissione è già a conoscenza dei fatti e delle relative memorie di parte;
- questo mandato può riguardare **tutto l’oggetto della controversia o soltanto una parte**. Infatti, la norma prevede che per tutto ciò che non è stato risolto con la procedura conciliativa “ordinaria”, si possa decidere di dar mandato alla Commissione, in funzione arbitrale.

In pratica, le parti rimettono la definizione di una loro controversia a soggetti esterni e professionalmente competenti.

Il mandato a carico dei componenti della Commissione di conciliazione avrà valore previa accettazione dello stesso da parte dei membri; accettazione che non può essere tacita e che non sempre può avvenire. In quest’ultimo caso, il Collegio arbitrale non si forma ed il procedimento arbitrale non ha inizio.

Altra considerazione riguarda la gratuità o meno dell’organo collegiale. Ad avviso dello scrivente, e riprendendo analoga procedura arbitrale prevista dall’art.7 della legge 20 maggio 1970, n.300 (*c.d. Statuto dei lavoratori*), per i ricorsi avverso i provvedimenti disciplinari, si presupporrebbe l’onerosità dell’*iter* arbitrale.



In considerazione di ciò, il Collegio arbitrale può essere riunito negli uffici della Direzione Provinciale del Lavoro e durante l’orario di lavoro del dipendente pubblico che, in questa procedura, ha funzioni di presidente?

Sempre riprendendo analoga procedura arbitrare scaturente dall'art.7 dello Statuto dei lavoratori, sembrerebbe ammessa la possibilità di utilizzare gli uffici della Direzione Provinciale del Lavoro, ma al di fuori dell'orario di lavoro del dipendente pubblico. Inoltre, l'orario per lo svolgimento dell'arbitrato non potrà essere considerato straordinario, vista, per l'appunto, l'onerosità della procedura conciliativa.

Passiamo ora ad analizzare la procedura prevista dalla norma ed evidenziata all'art.412 codice di procedura civile.

Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare due elementi fondamentali:

1. il termine per l'emanazione del lodo, che non può, comunque, superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato. Nel caso venga superato detto termine, l'incarico deve intendersi revocato;

2. le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Quest'ultimo periodo è stato aggiunto dopo che il Presidente della Repubblica aveva rinviato il testo alle Camere (marzo 2010). Infatti, il solo appello, dato dalle parti al Collegio, di decidere secondo equità era stato considerato aleatorio, in considerazione del fatto che, "nell'arbitrato secondo equità" la controversia può essere risolta in deroga alle disposizioni di legge. Inoltre, il generico richiamo del rispetto dei principi generali dell'ordinamento non appare idoneo a ricomprendere tutte le ipotesi di diritti indisponibili, al di là di quelli costituzionalmente garantiti; e, comunque, un aspetto così delicato non poteva essere affidato a contrastanti orientamenti dottrinali e giurisprudenziali, suscettibili di alimentare contenziosi che la legge si propone, invece, di evitare.

Il compito primario del Collegio arbitrale è quello di raccogliere - nei sessanta giorni dal mandato - le prove testimoniali e documentali idonee a tracciare un'idea ben definita della controversia in atto. Le riunioni, in questo lasso di tempo, potranno essere molteplici al fine di ottenere tutte le informazioni necessarie per un lodo equo e giusto.

Una volta raggiunto il lodo, che può essere deciso a maggioranza o all'unanimità, dovrà essere sottoscritto ed autenticato dai tre arbitri.

La sentenza arbitrale avrà forza di legge tra le parti, così come previsto dall'art.1372 c.c. relativamente all'efficacia del contratto, e non potrà essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge. Inoltre, non potrà produrre effetti rispetto a terzi e si potrà far valere il quarto comma dell'art.2113 c.c. relativamente alle rinunzie e transazioni.

Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

Il lodo è impugnabile e, eventualmente, annullabile unicamente per i motivi previsti dall'art.808-ter codice di procedura civile:

- a) se la convenzione con la quale è stato dato il mandato agli arbitri è invalida o gli arbitri sono andati oltre i limiti del mandato e la relativa eccezione sia stata sollevata nel corso del procedimento arbitrale;
- b) se gli arbitri non sono stati nominati nelle forme e nei modi stabiliti nella convenzione arbitrale;

- c) se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere arbitro per incapacità totale o parziale ad agire;
- d) se gli arbitri non si sono attenuti alle eventuali regole apposte dalle parti come condizione di validità del lodo;
- e) se, nel procedimento arbitrale, non è stato osservato il principio del contraddittorio.

Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale decide, in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno, comunque, dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione ha sede dell'arbitrato.

Conciliazione e arbitrato previsto dal contratto collettivo

Le controversie in materia di lavoro, riguardanti i rapporti indicati dall'art.409 del codice di procedura civile possono essere, altresì, risolte attraverso modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative. In pratica, i contratti collettivi possono prevedere commissioni "ad hoc" alle quali i datori di lavoro o i lavoratori potranno rivolgersi per tentare una conciliazione o risolvere in via arbitrale la vertenza lavorativa.

Le modalità di esecuzione della procedura conciliativa e le sedi presso le quali rivolgersi sono lasciate alle stesse organizzazioni firmatarie del contratto collettivo.

La disposizione inserita all'art.412-ter del codice di procedura civile non è una novità, in quanto la previgente normativa aveva già previsto questa ulteriore modalità di risoluzione di una vertenza in materia di lavoro, ma nel concreto non ha portato a rilevanti risultati, in quanto i lavoratori - principali "fruitori" del tentativo conciliativo - hanno praticato poco questa procedura, preferendo la Commissione di conciliazione presso le Direzioni Provinciali del Lavoro.

Collegio di Conciliazione ed Arbitrato irrituale

Altra modalità conciliativa prevista dal Collegato lavoro riguarda il nuovo art.412-*quater* del codice di procedura civile, relativamente alla possibilità di dirimere le controversie di lavoro (sempre afferenti le tipologie di lavoro previste dall'art.409 codice di procedura civile) attraverso un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale.

Il nuovo collegio di conciliazione e arbitrato, facoltativo per le parti, è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di Cassazione.

⇒ Procedura

Colui il quale intende avvalersi di questa nuova procedura conciliativa deve notificare personalmente o tramite un proprio rappresentante, al quale abbia conferito un mandato specifico e presso il quale abbia eletto il proprio domicilio, un ricorso sottoscritto e diretto alla controparte, contenente i seguenti dati obbligatori:

- ✓ l'oggetto della domanda;
- ✓ le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa;
- ✓ i mezzi di prova;
- ✓ il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda;
- ✓ la nomina dell'arbitro di parte.

L'istanza deve, inoltre, contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della propria pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel

rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari. Anche qui, ritroviamo il periodo voluto al fine di evitare che gli arbitri potessero decidere basandosi esclusivamente su principi di equità senza considerare le norme di legge che regolano il rapporto di lavoro.

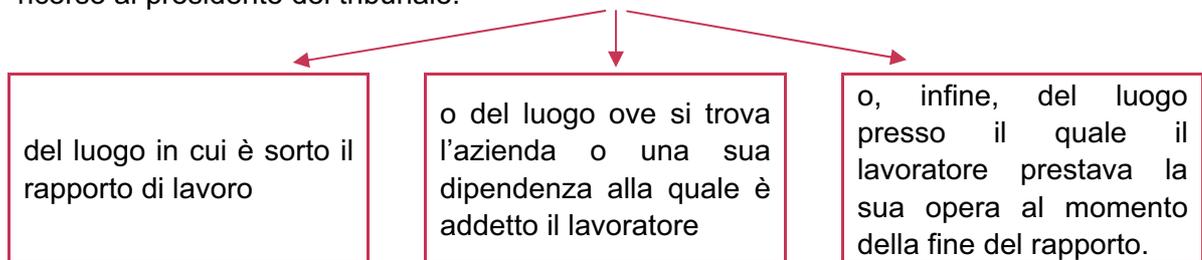
Se la parte convenuta intende accettare la procedura, nomina il proprio arbitro di parte, il quale ha tempo trenta giorni, dalla notifica del ricorso, per procedere alla nomina, concordemente con l'altro arbitro, del presidente e della sede del collegio.

→ **MANCATO ACCORDO SUL NOME DEL PRESIDENTE**

Se non c'è accordo tra gli arbitri sul nome del presidente (ricordiamo: esclusivamente un professore universitario di materie giuridiche o un avvocato ammesso al patrocinio davanti alla Corte di Cassazione), la parte che ha presentato ricorso, e solo questa, può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è presente la sede dell'arbitrato.

→ **MANCATO ACCORDO SULLA SEDE OVE RIUNIRE IL COLLEGIO ARBITRALE**

Se non vi è accordo, invece, sulla sede ove riunire il Collegio arbitrale, le parti presentano ricorso al presidente del tribunale:



Una volta concordato il nome del presidente del collegio arbitrale e il luogo ove avrà svolgimento la procedura arbitrale, la parte convenuta, entro trenta giorni dalla costituzione del Collegio, deve depositare una memoria difensiva, sottoscritta da un avvocato cui abbia conferito mandato e presso il quale abbia eletto domicilio. La memoria difensiva deve contenere:

- ➔ le difese;
- ➔ le eccezioni in fatto e in diritto;
- ➔ le eventuali domande in via riconvenzionale;
- ➔ l'indicazione dei mezzi di prova.

Entro i dieci giorni dal deposito della memoria difensiva - da parte del convenuto - il ricorrente può depositare, sempre presso la sede del collegio, una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso.

Nei successivi dieci giorni dal deposito della memoria di replica da parte del ricorrente, il convenuto può depositare, presso la sede del collegio, una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

Un inciso è d'obbligo per quanto riguarda il motivo per il quale, all'interno della domanda di avvio della procedura da parte dell'attore, è previsto l'inserimento del valore della controversia entro la quale si intende limitare la domanda oggetto della controversia. Infatti, a differenza dalla procedura facoltativa prevista presso la Commissione di conciliazione (nuovo art.410 codice di procedura civile), questa procedura è onerosa per le parti, in quanto è previsto un compenso basato, appunto, sul valore del contendere.

L'onorario previsto per il presidente del collegio è fissato nella misura del 2% del valore della controversia dichiarata nel ricorso; ciò indipendentemente dal fatto che il lodo possa prevedere una modifica a questo valore. Infatti, può succedere che il valore della

vertenza previsto inizialmente abbia, durante la procedura arbitrale e in relazione alle prove documentali e testimoniali esibite dalle parti o richieste dagli arbitri, un notevole ridimensionamento o addirittura un annullamento.

Inoltre, a parere dello scrivente, la procedura sarà poco praticata per controversie a basso valore, in quanto sarà difficile “procurarsi” un presidente scelto tra professori universitari o avvocati cassazionisti quando il valore della controversia sia di poche migliaia di euro, ciò in considerazione del fatto che, in proporzione, il valore dell'onorario sarà, a sua volta, di pochi centinaia di euro (es. valore della controversia: 10 mila euro; onorario per il presidente: 200,00 euro; onorario del rappresentante di parte: 100,00 euro).

Il compenso, percentualizzato sul valore della controversia, deve essere versato, dalle parti per metà ciascuna, presso la sede del Collegio arbitrale, mediante assegni circolari intestati al presidente almeno cinque giorni prima dell'udienza.

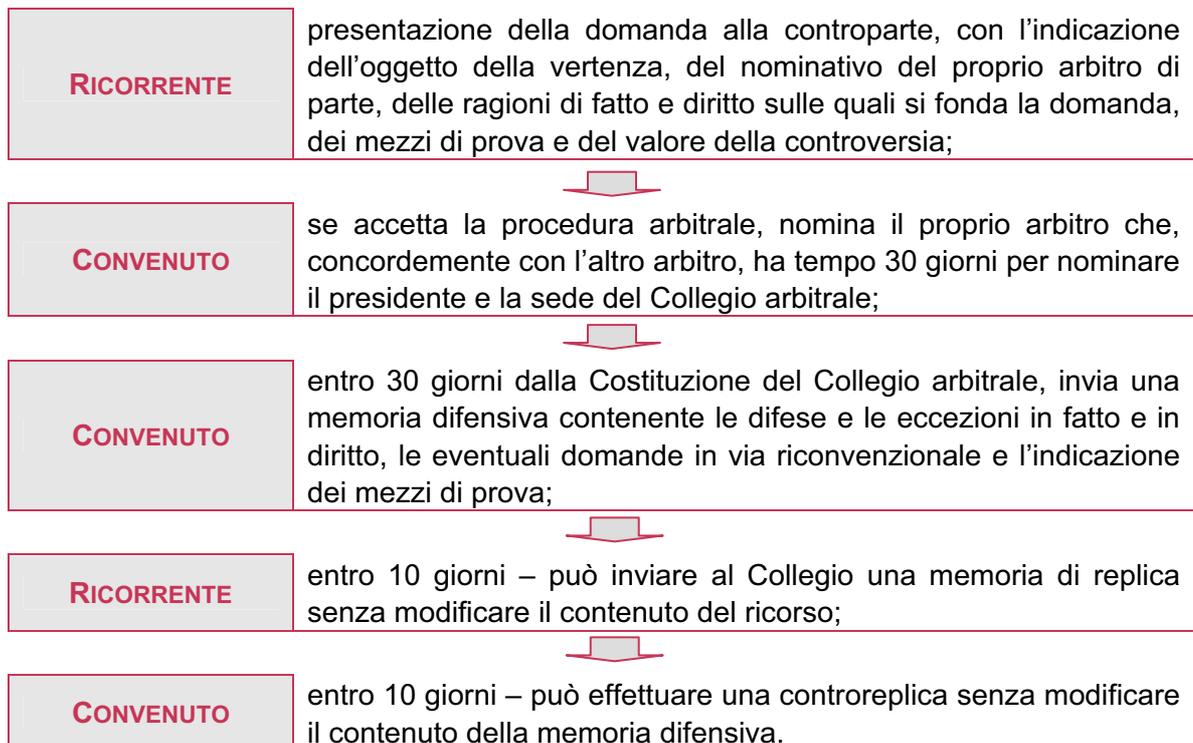
Per quanto riguarda gli altri due arbitri, ciascuna parte provvederà a compensare il proprio nella misura dell'1%, sempre del valore della controversia indicato nella domanda.



L'analiticità con cui è stato previsto, dalla norma, l'onorario del presidente e le modalità di versamento, ci fanno riflettere proponendo un esempio che si potrebbe verificare: cosa succede nel caso in cui all'atto dell'incontro dei tre arbitri per l'inizio della procedura arbitrale non dovessero essere presenti, presso la segreteria del Collegio, i due assegni che costituiscono il compenso del presidente (2% del valore della controversia)? Il presidente stesso potrà non costituire il Collegio arbitrale e, di conseguenza, non si avrà alcuna udienza né, tantomeno, alcun lodo arbitrale.

La norma prevede la possibilità che i contratti collettivi nazionali di categoria istituiscano un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.

⇒ *Ricapitolando sui tempi per l'inizio della procedura arbitrale:*



Entriamo ora nel vivo della procedura conciliativa.

Entro 30 giorni dall'ultimo adempimento burocratico, e cioè dalla controreplica del convenuto, il collegio fissa il giorno dell'udienza dandone comunicazione scritta alle parti, almeno dieci giorni prima, presso il domicilio eletto da questi ultimi.

Il primo incontro prevede un previo tentativo di conciliazione che, se riesce, porta alla redazione di un processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio per la definizione della vertenza; applicando, così, le disposizioni previste dal co1, dell'art.411 del codice di procedura civile.

Detto verbale conciliativo potrà essere dichiarato esecutivo, su richiesta della parte interessata, con decreto da parte del giudice, qualora quest'ultimo accerti la regolarità formale del verbale di conciliazione.

Se il tentativo conciliativo non va a buon fine, il Collegio provvede ad assumere le prove presentate dalle parti, a richiederne di proprie e interroga le parti stesse. Questa fase è facoltativa e può non essere praticata qualora il Collegio non ne ravvisi la necessità.

Nel caso di ammissione delle prove, il Collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di dieci giorni di distanza, per l'assunzione delle stesse e la discussione orale.

La controversia di lavoro deve concludersi entro venti giorni dall'udienza di discussione, mediante un lodo sottoscritto dagli arbitri. Anche in questo caso, come per la pronuncia della Commissione di conciliazione in funzione arbitrale, il lodo avrà forza di legge tra le parti, così come previsto dall'art.1372 c.c. e produrrà gli effetti previsti dall'art.2113, co.4, in materia di rinunzie e transazioni.

Questo tipo di conciliazione, così come quelle previste dagli artt.410, 411, 412, 412-ter, si applica non solo alle vertenze riguardanti i rapporti di lavoro privati ma anche a quelle relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni (art.63, co.1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165). Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Tentativo di conciliazione facoltativo presso le Commissioni di Certificazione

Il comma 13, dell'art.31 del Collegato lavoro, prevede la possibilità di esperire il tentativo di conciliazione, previsto dall'art.410 del codice di procedura civile, per il tramite delle Commissioni di certificazione previste dall'art.76 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276.



In pratica, il lavoratore o il datore di lavoro può tentare la soluzione di una controversia in materia di lavoro pubblico o privato, accedendo alla procedura conciliativa facoltativa prevista dal nuovo art.410 del codice di procedura civile, oltre che dinanzi alle Commissioni di conciliazione o in sede sindacale, anche presso le sedi delle Commissioni di certificazione.

Queste ultime sono organismi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro e sono istituite presso:

- gli enti bilaterali, costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- le Direzioni Provinciali del Lavoro;
- le Province;
- le Università pubbliche e private;
- le Fondazioni universitarie;

- il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due Province anche di Regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;
- i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento.

La procedura è la stessa del tentativo instaurato dalla Commissione di conciliazione presente presso la Direzione Provinciale del Lavoro, sia per quanto riguarda l'invio della domanda da parte del proponente, sia per quanto attiene ai tempi di convocazione.

⇒ *Collegio arbitrale presso la Commissione di Certificazione*

Gli organi di certificazione previsti dall'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, e già evidenziati nel paragrafo sul Tentativo di conciliazione facoltativo presso le Commissioni di Certificazione (par. 6), possono istituire camere arbitrali per la definizione delle controversie nelle materie di cui all'art.409 del codice di procedura civile e all'art.63, co.1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165; cioè in riferimento a vertenze di lavoro sia del settore privato che del settore pubblico.

Le Commissioni di certificazione possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di camere arbitrali unitarie.

Le modalità di svolgimento del procedimento conciliativo rispecchiano quanto abbiamo già detto in merito al Collegio Arbitrale in seno alla Commissione di conciliazione, previsto dal co.1, dell'art.412 codice di procedura civile.

Tentativo di conciliazione obbligatorio per i contratti certificati

Mentre il tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione di conciliazione ed in sede sindacale diventa facoltativo, il ricorrere avverso un rapporto di lavoro certificato presuppone l'obbligatorietà del tentativo stesso presso la Commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione. Il legislatore è stato chiaro: con il co.2, dell'art.31 del Collegato Lavoro, il ricorso giurisdizionale contro la certificazione potrà avvenire previo tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione di certificazione che ha certificato il contratto di lavoro.

La norma è soltanto una conferma a ciò che già sapevamo, in quanto ciò era stato già previsto dal legislatore nel D.Lgs. n.276/03. L'ulteriore ratifica del co.4, all'art.80 del D.Lgs. n.276/03, è stata dovuta al fine di fugare dubbi sulle nuove modalità conciliative previste dal Collegato Lavoro, che avevano reso facoltativa la procedura generale relativa all'art.410 codice di procedura civile.

In definitiva, in caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore che avevano provveduto alla certificazione del rapporto di lavoro, il proponente il ricorso dovrà adire preventivamente alla Commissione di certificazione che si riunirà in funzione conciliativa con le modalità previste dal nuovo art.410 e seguenti del codice di procedura civile. L'eventuale mancato accordo in sede conciliativa potrà, propedeuticamente, e dietro richiesta degli interessati, far intervenire il giudice del lavoro per la risoluzione della vertenza lavorativa.

Tentativo di conciliazione in sede giudiziaria

Un'ultima attività conciliativa, prima del ricorso al giudizio, è stata inserita nel tentativo dinanzi proprio al giudice del lavoro.



Infatti, con la modifica del co.1, dell'art.420 del codice di procedura civile, è stata data maggiore enfasi al tentativo proposto dal giudice del lavoro, ciò al fine di dirimere la controversia prima dell'inizio del procedimento giudiziario, così da limitare i tempi per la definizione del contendere.

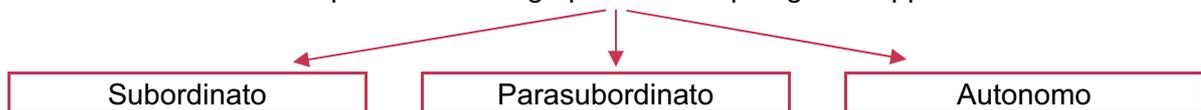
Fino alla modifica del Collegato lavoro il giudice aveva solo un compito generico e cioè quello di interrogare le parti presenti e *"tenta(re) la conciliazione della lite"*. L'eventuale mancanza di una delle parti, senza giustificato motivo, comportava una valutazione soggettiva del giudice ai fini della decisione finale.

Con la modifica della norma, il giudice non solo *"tenta la conciliazione della lite"* ma formula, alle parti, una fattiva proposta transattiva. Ed è questa proposta a costituire l'ago della bilancia in merito alla decisione del giudice, qualora le parti, senza giustificato motivo, la rifiutassero. Infatti, il rifiuto alla proposta transattiva del giudice, senza una valida giustificazione a ciò, costituisce *"comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio"*.

La conciliazione monocratica

La conciliazione monocratica vuole essere uno strumento di risoluzione extragiudiziale delle controversie, raccordando le due principali attività delle Direzioni Provinciali del Lavoro: ispezione e conciliazione (art.410 ss c.p.c.).

Per ricorrere alla conciliazione monocratica, l'oggetto deve riguardare i diritti patrimoniali del lavoratore, indifferentemente, di origine contrattuale o legale. Inoltre, il tentativo conciliativo deve avvenire su aspetti inerenti esclusivamente il rapporto di lavoro. L'intervento conciliativo potrà avere luogo per tutte le tipologie di rapporti di lavoro:



Il tentativo monocratico nasce da una denuncia (*c.d. Conciliazione preventiva*) presentata dal lavoratore o da un avvocato o da un'associazione sindacale cui abbia conferito mandato; o da parte di un ispettore del Ministero del Lavoro durante l'accesso ispettivo in azienda, se acquisisce elementi da cui trae il convincimento della presenza di profili per una possibile soluzione conciliativa delle questioni emerse (*c.d. conciliazione contestuale*). In entrambi i casi, per dare inizio al tentativo di conciliazione:

- ▶ vi devono essere elementi per una soluzione conciliativa della controversia;
- ▶ vi deve essere la mancanza di qualsiasi accertamento di violazione amministrativa;
- ▶ vi deve essere la mancanza di problematiche di natura penale;
- ▶ vi deve essere la volontà del lavoratore.

Il tentativo di conciliazione monocratica avviene da parte del solo funzionario monocratico (dipendente della Direzione Provinciale del Lavoro, con funzioni amministrative o ispettive). Le parti possono farsi assistere o possono delegare altri soggetti, ai quali abbiano conferito mandato, alla definizione della vertenza (es. associazioni, organizzazioni sindacali, professionisti).

L'avvio del procedimento ha una doppia natura:

volontaria

per quanto attiene al lavoratore, il quale all'atto della formazione della denuncia autorizza l'avvio della procedura conciliativa;

discrezionale

l'apertura della procedura conciliativa è subordinata al benessere del dirigente della Direzione provinciale del lavoro.

L'inizio della procedura monocratica interrompe i termini di cui all'art.14 della L. n.689/81, fino alla conclusione del procedimento conciliativo.

Non in tutti i rapporti di lavoro si può intervenire con la conciliazione monocratica, infatti ci sono dei **casi di improcedibilità**. Questi sono:

- ➔ contratti di lavoro certificati: la sede conciliativa è esclusivamente quella dinanzi alla Commissione di certificazione che ha adottato l'atto;
- ➔ rapporti di pubblico impiego: l'ispettore del lavoro non è competente in materia di pubblico impiego;
- ➔ violazioni di natura penale: se le violazioni sono evidenti (circolare Ministero Lavoro n.36/09), vi è l'impossibilità di un accordo bonario tra le parti;
- ➔ accertamento da parte di un altro organo di vigilanza;
- ➔ irregolarità per più lavoratori: se certe rispetto alla denuncia presentata.

La competenza territoriale è quella relativa al luogo in cui si è svolto il rapporto di lavoro e ove è esercitabile l'intervento degli organi di vigilanza finalizzato al recupero contributivo. L'accordo scaturito dal tentativo monocratico è una manifestazione di volontà, comune e consensuale, del datore di lavoro e del lavoratore, riguardo alla natura, alla durata, alle caratteristiche e alle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro intercorso o intercorrente tra gli stessi. Il verbale dovrà essere il più possibile analitico nell'indicare le cifre e i titoli per i quali vengono corrisposte.

Il testo conciliativo potrà differire dalle affermazioni formulate dal lavoratore all'atto della denuncia sia per quanto attiene al periodo di lavoro effettuato, sia in merito alle somme percepite e da percepire e sia per quanto attiene alla tipologia di rapporto instaurato tra le parti.

Per l'archiviazione della pratica, il funzionario avrà bisogno di ricevere la documentazione relativa alla regolarizzazione del rapporto di lavoro da un punto di vista retributivo (busta paga) e contributivo (F24). Per quanto riguarda i tempi per la conclusione della procedura monocratica, il conciliatore non è soggetto alle limitazioni temporali previste per la definizione delle vertenze dinanzi alla Commissione di conciliazione, ma ha la possibilità di far maturare l'accordo per il tempo necessario. Per la sua definizione, la procedura può prevedere anche più riunioni, al fine di ponderare le richieste della controparte o l'eventuale accordo conciliativo proposto dallo stesso conciliatore.

⇒ Conciliazione

Il verbale di conciliazione monocratica acquisisce efficacia di titolo esecutivo (art.38 del Collegato Lavoro) con decreto del giudice competente, su istanza della parte interessata. Per aversi l'estinzione del procedimento devono verificarsi due condizioni:

- 1.** pagamento del "*debitum*" nei confronti del lavoratore: pagamento delle somme concordate quali retribuzioni.
- 2.** pagamento dei contributi nei confronti degli Istituti previdenziali: versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi va calcolato in relazione al periodo lavorativo e alla tipologia di rapporto di lavoro riconosciuto dalle parti nel verbale conciliativo.

Il versamento di quanto dovuto agli Istituti previdenziali, dovrà avvenire entro il 16° giorno del mese successivo al termine indicato nel verbale di accordo.

Nel caso in cui il datore di lavoro non adempia né al versamento delle somme concordate con il lavoratore né, tantomeno, delle relative somme per contributi previdenziali ed assistenziali, l'ispettore dovrà accertare le violazioni e le inadempienze commesse sulla base delle risultanze di un proprio accertamento, non essendo più vincolante la quantificazione fatta in sede conciliativa.

⇒ *I vantaggi di un accordo*

➔ **PER IL DATORE DI LAVORO**

potersi “mettere in regola” con oneri meno gravosi, e vedersi estinguere il procedimento ispettivo in atto;

➔ **PER IL LAVORATORE**

riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro (in caso di rapporto totalmente irregolare) con la relativa corresponsione della retribuzione e la coesenziale regolarizzazione assicurativa e previdenziale;

➔ **PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

“dirottare” gli ispettori verso situazioni più complesse e pianificare interventi mirati sul territorio e verso settori produttivi più sensibili alle irregolarità in materia di lavoro.

⇒ *Mancata conciliazione*

Il mancato accordo fa sì che la pratica ritorni all'organo di vigilanza che provvederà ai successivi, opportuni, provvedimenti richiesti dalla normativa. Ciò significa che:

- ➔ in caso di tentativo conciliativo c.d. “preventivo”: il dirigente assegnerà la pratica ad un ispettore per la successiva programmazione all'accesso in azienda.
- ➔ in caso di tentativo conciliativo c.d. “contestuale”: il dirigente riconsegnerà la pratica all'ispettore che ha promosso il tentativo per i successivi accertamenti.

⇒ *Mancata comparizione*

➔ **DEL DATORE DI LAVORO**

la Direzione Provinciale del Lavoro intenderà espletato (con esito negativo) il tentativo e, conseguentemente, programmerà l'accesso ispettivo alla base della richiesta.

➔ **DEL LAVORATORE**

si può arrivare all'archiviazione della richiesta di intervento qualora il lavoratore non abbia giustificato la sua mancata comparizione e non dimostri la sua volontà di vedersi riconosciute le pretese indicate nella denuncia presentata.

➔ **DI ENTRAMBE LE PARTI**

il dirigente verificherà le modalità di intervento successive la mancata comparizione delle parti. Potrà essere programmata una visita ispettiva o l'archiviazione della pratica, dipendentemente dal convincimento che il funzionario si sarà fatto nel leggere la richiesta di intervento.