

Conciliazione stragiudiziale in materia di lavoro: tipologie e vantaggi

Ora notizia: 05:45

di Roberto Camera - Funzionario del Ministero del lavoro

Fino a qualche anno fa le procedure stragiudiziali per la risoluzione del contenzioso in materia di lavoro erano poche e con modalità e tempistiche ben definite. Dal 2010 il Collegato lavoro ha modificato l'impianto normativo, rallentando la procedura e favorendo la lite giudiziaria. Quali sono attualmente le procedure attivabili? Roberto Camera anticipa a IPSOA Quotidiano i temi che affronterà nel corso del Forum TuttoLavoro 2017 organizzato dalla Scuola di Formazione IPSOA di Wolters Kluwer in collaborazione con Dottrina Per il Lavoro, in programma a Modena il 22 febbraio 2017.

Le procedure per la risoluzione extragiudiziale delle controversie in materia di lavoro sono fondamentali per limitare l'accesso e la congestione delle aule dei tribunali e per una soluzione veloce dei conflitti in atto tra le parti (datori di lavoro e lavoratori).

Quadro normativo e impatti

Fino a qualche anno fa le **procedure stragiudiziali** per la risoluzione del contenzioso erano poche e con modalità e tempistiche ben definite. Per risolvere una vertenza in materia di lavoro avevamo soltanto il tentativo ordinario di conciliazione ed il collegio arbitrale (per i ricorsi avverso i provvedimenti disciplinari).

Dette procedure sono chiare, semplici e di facile accesso, proprio in modo che tutti i soggetti ne possano usufruire. In particolar modo, con il decreto legislativo n. 80 del 1998 si rendeva obbligatorio il **tentativo di conciliazione** prima di intraprendere la procedura giudiziaria. Le parti avevano tempo 60 giorni per espletare un tentativo di conciliazione in "sede protetta". Qualora entro il termine perentorio, indicato dalla norma, non si addiveniva ad alcuna composizione bonaria, le parti erano libere per adire al giudice del lavoro.

Dal 2010, con il c.d. Collegato Lavoro (legge 183/2010), il legislatore ha cambiato impostazione, effettuando due modifiche legislative che hanno rallentato la procedura, favorendo la lite giudiziaria. In particolare:

1. ha reintrodotto la **facoltatività della procedura conciliativa** stragiudiziale,
2. ha introdotto nuove procedure conciliative.

Entrambe le modifiche, ad avviso dello scrivente, non sono state recepite positivamente. In primo luogo, la reintroduzione della facoltatività al tentativo di conciliazione in sede extragiudiziale, ha fatto venire meno quel filtro che permetteva di far arrivare, dinanzi al giudice del lavoro, esclusivamente quei casi che non si risolvevano in modo bonario tra le parti. Ciò ha portato ad un **allungamento dei tempi medi** per una sentenza in materia di lavoro. In secondo luogo, l'introduzione di nuove modalità conciliative ha destabilizzato le parti sulla procedura idonea da seguire. Ciò in quanto le nuove procedure sono poco congeniali per una rapida soluzione del contenzioso, oltre che a non aver ricevuto i dovuti chiarimenti interpretativi per il loro "normale" uso quotidiano.

Penso al **collegio di conciliazione ed arbitrato**, previsto dall'art. 412-quater c.p.c. che prevede che le parti possano demandare la risoluzione della lite ad un collegio composto da due arbitri di parte ed un presidente nominato, di comune accordo dagli arbitri, tra: professori universitari di materie giuridiche o, avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di Cassazione.

Detta procedura si è arenata immediatamente per il fatto che prevedeva un **pagamento anticipato**, tramite

assegno circolare, della "parcella" per il presidente del collegio, pari al 2%. Percentuale calcolata, non sul valore concordato tra le parti all'atto della conciliazione, ma sul valore ipotetico della controversia dichiarato nel ricorso. Detto compenso doveva essere versato prima del primo incontro.

Il risultato è stato che ad oggi non è stato mai costituito un Collegio ai sensi dell'art. 412-quater c.p.c.

Penso, ancora, al Collegio arbitrale previsto in seno alla Commissione di Conciliazione (art. 412 c.p.c.). In questo caso, viene data la possibilità alle parti di delegare, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, i membri della Commissione di conciliazione istituita presso l'ex Direzione del lavoro, alla risoluzione della controversia tramite l'emissione di un lodo arbitrale.

Anche in questo caso, non si ha conoscenza dell'istituzione di questa procedura nell'ambito di un tentativo di conciliazione. La motivazione, a mio avviso, è la **mancanza di indicazioni operative** per capire il funzionamento di questo Collegio. In particolar modo, la procedura ed il costo che le parti sono tenute a sostenere per la nomina ed il successivo lodo del Collegio. La carenza di chiarimenti ha comportato l'inutilizzo della procedura conciliativa.

Ma vediamo ora quali sono le procedure realmente operative per la risoluzione delle controversie in materia di lavoro.

La più utilizzata è sicuramente quella prevista dall'art. 410 e ss del c.p.c. e cioè la storica procedura di conciliazione ordinaria.

Tentativo ordinario di conciliazione

È attivabile **volontariamente** da una delle parti e operativa esclusivamente qualora entrambe ne diano l'assenso. Quindi se manca l'adesione da parte di uno dei due soggetti (lavoratore o datore di lavoro) non si attiva la procedura e il tentativo decade ancor prima di iniziare.

Va espletata presso una di queste sedi: Ispettorato del Lavoro - Sede Sindacale - Associazione dei Datori di Lavoro - Commissione di Certificazione.

Riguarda tematiche inerenti il rapporto di lavoro dalle quali non vi siano ripercussioni sanzionatorie amministrative. Ad esempio:

- differente inquadramento,
- mancato pagamento retributivo,
- straordinari svolti e non pagati,
- mobbing,
- ecc.

Conciliazione monocratica

Non va confusa con la conciliazione ordinaria, in quanto **rientra nell'ambito dell'intervento ispettivo**. Va espletata esclusivamente presso l'Ispettorato Lavoro.

Attiene a controversie che possono sfociare in violazioni a norme in materia di lavoro e quindi sanzionate amministrativamente dallo stesso Ispettorato.

L'accordo in sede monocratica permette la definizione dell'accertamento ispettivo senza alcuna sanzione di natura amministrativa, ma il solo adempimento retributivo e contributivo previsto nel verbale monocratico stesso.

I **vantaggi** di un accordo monocratico sono molteplici e riguardano non solo il datore di lavoro, il quale si vedrà archiviare la denuncia presentata dal lavoratore per violazioni a norme in materie di lavoro, ma anche per il lavoratore stesso che riesce a definire la vertenza sia dal punto di vista della regolarità del rapporto di lavoro, sia delle pendenze retributive e contributive vantate nel rapporto stesso. Infine, anche lo stesso organo amministrativo (Ispettorato del Lavoro) riceve, indirettamente, un vantaggio che è la possibilità di utilizzare

diversamente i propri ispettori, dirottandoli verso situazioni più complesse.

Stabilizzazione di ex collaboratori

Prevista dal nuovo testo unico sui contratti di lavoro (D.L.vo 81/2015), permette alle aziende di stabilizzare ex collaboratori (Co.co.co, Collaborazione a progetto, Titolari di partita IVA) senza che l'ispettorato possa andare a verificare le modalità di gestione dei pregressi rapporti di lavoro autonomo o parasubordinato.

L'importante è che le parti sottoscrivano un **accordo in sede protetta** (ai sensi dell'art. 410 e ss.), con il quale:

- § il lavoratore rinuncia ad eventuali pretese sulla riqualificazione del rapporto di collaborazione;
- § Il datore di lavoro nei successivi 12 mesi non licenzi il lavoratore per GMO.

Collegio arbitrale su provvedimento disciplinare

Previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori qualora il lavoratore voglia impugnare il provvedimento disciplinare ritenuto sproporzionato o non dovuto.

La richiesta di costituzione del Collegio va fatta all'Ispettorato del Lavoro e si conclude con un lodo emesso dai 3 arbitri nominati dalle parti, che può dare efficacia al provvedimento emesso dall'azienda, lo può ridurre o annullare completamente.

Tentativo obbligatorio di conciliazione su licenziamento per GMO

Si applica esclusivamente alle **aziende che superano i 15 dipendenti** (art. 18 dello statuto dei lavoratori) e che intendono licenziare per giustificato motivo oggettivo. Inoltre, va applicato esclusivamente nei confronti dei lavoratori assunti a tutela reale e non a tutele crescenti (v. Jobs Act - D.L.vo n. 23/2015).

In pratica, il datore di lavoro deve far precedere un previo tentativo di conciliazione prima di licenziare il lavoratore. Il tentativo va espletato esclusivamente presso la Commissione di conciliazione dell'Ispettorato del lavoro.

In caso di accordo risolutivo, l'oggetto del recesso può cambiare da licenziamento a risoluzione consensuale senza alcuna modifica per il percepimento, da parte del lavoratore, dell'indennità di disoccupazione (NASpI).

La procedura si conclude entro 20 giorni dal momento in cui la Commissione di conciliazione ha trasmesso la convocazione per l'incontro.

Offerta conciliativa per i contratti a tutele crescenti

La procedura, facoltativa, si applica esclusivamente ai **rapporti di lavoro a tutele crescenti**, e cioè a quei rapporti iniziati dal 7 marzo 2015 ovvero ai rapporti che da tale data hanno subito una delle seguenti variazioni: da tempo determinato sono stati trasformati a tempo indeterminato ovvero l'apprendista che è stato qualificato.

La procedura prevede che, al fine di evitare l'alea del giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, in una delle seguenti sedi (previste dal 4° comma dell'articolo 2113 del codice civile):

- Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato del lavoro,
- Sede sindacale,
- Commissione di Certificazione,

ed entro i **termini di impugnazione stragiudiziale** del licenziamento (60 giorni), tramite assegno circolare, un importo pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità.

L'importo:

- o non costituisce reddito imponibile ai fini fiscali.
- o non è assoggettato a contribuzione previdenziale.

L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta:

1. l'estinzione del rapporto (alla data del licenziamento),
2. la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta,
3. il diritto all'ASpI qualora ci siano tutti gli elementi prescritti.

All'interno dell'accordo sarà possibile trattare anche altre questioni relative all'intercorso rapporto di lavoro, ma queste somme non saranno esenti da IRPEF.

Nel caso di licenziamento, è prevista una ulteriore comunicazione al Centro per l'Impiego, da effettuarsi entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione.

La **sanzione** per la mancata comunicazione va da 100 a 500 euro.