

# *Centro Studi Cafasso*

*del Dr. Nino Carmine Cafasso*

*Consulenza Amministrativa del Lavoro*

*80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15*

*Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassofigli.it*

*Napoli, li 18 aprile 2011*

## *Circolare informativa n° 21/2011*

**A tutte le Aziende Assisite  
LORO SEDI**

### *Approfondimento*

## **I TENTATIVI DI CONCILIAZIONE DOPO IL COLLEGATO LAVORO**

L'art.31 della legge 183/2010 (*Collegato Lavoro*) ha reintrodotto la facoltatività del tentativo di conciliazione nelle controversie di lavoro, ampliando anche la platea dei soggetti abilitati ad effettuarlo.

Pertanto, riteniamo opportuno fornire delle delucidazioni in ordine alle nuove modalità previste dal Collegato che hanno inciso in maniera radicale sullo scenario presente nel nostro Paese, andando a modificare i meccanismi previsti dal D.Lgs. n.80/1998 “*Nuove disposizioni in materia di riorganizzazione di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e giurisdizione amministrativa*”.

*Andiamo ad analizzare nello specifico la nuova procedura.*

***Il proponente (di solito il lavoratore) per avviare la procedura conciliativa deve presentare domanda presso la segreteria della Commissione di conciliazione, attraverso consegna a mano o raccomandata con avviso di ricevimento.***

La comunicazione alla controparte non avviene più per il tramite della Commissione bensì da parte dell'istante che, mediante raccomandata avviserà la controparte circa le intenzioni di adire la procedura conciliativa.

L'informativa inviata deve contenere una copia dell'istanza presentata alla DPL.

La richiesta deve contenere obbligatoriamente:

- Nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; laddove l'istante sia un soggetto giuridico è necessario indicare la denominazione e la sede;
- Il luogo dove è nato il rapporto ovvero, il luogo dove si trova l'azienda ovvero, la dipendenza a cui è addetto il lavoratore;
- Il luogo dove vengono fatte pervenire alla parte istante le comunicazioni in ordine alla procedura;
- L'esposizione dei fatti a fondamento della pretesa.

*Brevemente riportiamo i tempi necessari richiesti per la procedura:*

- Al momento della consegna della domanda di inizio procedura, **la controparte ha 20 giorni di tempo per accettarla e procedere all'inoltro di una memoria** contenente :
  - le proprie difese;
  - le eccezioni di fatto e di diritto.
- Nell'attesa della memoria difensiva, la commissione mette in *standby* l'istanza;
- **Ricevuta la memoria, la Commissione fissa la comparizione delle parti entro i successivi 30 giorni.**

Altresì, la norma precisa che, innanzi alla Commissione il lavoratore potrà farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, allo stesso modo il datore di lavoro potrà farsi assistere da un avvocato o un consulente.

Laddove il convenuto non accetta la procedura conciliativa, la stessa si intende conclusa per abbandono.

La mancata accettazione può essere anche tacita nel senso che, la controparte non invia nulla alla Commissione.

**Data la facoltatività della procedure, le parti possono presentare congiuntamente la domanda, in tal caso la Commissione può dare avvio alla procedura senza aspettare i 20 giorni previsti.**

**La conciliazione può avvenire:**

- **attraverso un accordo realizzato dalle parti e dalla Commissione durante le riunioni dell'organo conciliativo;**
- **attraverso un accordo stilato al di fuori della Commissione e portato in sede conciliativa allo scopo di ratificarlo.** In tal caso, spetta alla Commissione di conciliazione verificare non solo la congruità dell'accordo, ma anche la volontà delle parti di conciliare.

**Laddove, la conciliazione sia limitata ad una sola parte della domanda viene redatto un verbale sottoscritto sia dalle parti che dai componenti della Commissione.**

*Precedentemente era prevista la firma delle parti e del solo presidente.*

**Qualora non si raggiunga alcun accordo fra le parti, la Commissione ha l'onere di formulare - sulla base del proprio convincimento riguardo alla documentazione presentata ed a quanto pronunciato dalle parti nel corso delle udienze – una proposta per la definizione bonaria della controversia.**

Nel caso la proposta non sia accettata, i termini della stessa verranno sintetizzati nel verbale di mancato accordo insieme alle valutazioni espresse dalle parti.

Del verbale di mancata conciliazione viene data comunicazione al Giudice del lavoro il quale, laddove accerti che il mancato accordo sia privo di un'adeguata motivazione ne terrà conto in giudizio.

A ben vedere, la proposta bonaria formulata dalla Commissione è una novità della procedura conciliativa, tra l'altro va nuovamente sottolineato come la stessa sia obbligatoria, nel senso che la Commissione dovrà attentamente valutare nel merito la controversia, redigere un attento verbale conciliativo così da definire le pretese di fatto e di diritto delle parti.

Alla proposta conciliativa dovrà far seguito un'accettazione o un rifiuto.

In quest'ultimo caso, le parti dovranno adeguatamente motivare il "no" alla proposta specificando le ragioni all'interno del verbale di mancato accordo.

Riguardo al periodo transitorio, va chiarito che:

- per le **procedure in corso**, relativamente alle quali è già stata inviata la convocazione alle parti dalla segreteria della Commissione di conciliazione prima dell'entrata in vigore della Legge n.183/2010, trova ancora applicazione la precedente procedura di cui al D.lgs. n.80/1998;
- quanto esposto non vale per i **Collegi arbitrali del pubblico impiego** in quanto la nuova normativa non prevede alcun periodo transitorio, ed abroga dal giorno di entrata in vigore

del Collegato gli artt. 65 “*Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali*” e 66 “*Collegio di conciliazione*” del D.Lgs. n.165/2001 concernente “*Norme generali sull’ordinamento al lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione*”;

- Infine, riguardo alle **richieste pervenute successivamente all’entrata in vigore del Collegato** e per le quali non si è ancora aperto il tentativo di conciliazione, troverà applicazione la nuova procedura facoltativa.

Il tentativo di conciliazione facoltativo permane anche in sede sindacale.

Va precisato che, per tale fattispecie non trova applicazione quanto disposto - *in ordine ai tempi ed alle modalità di compilazione* - per il tentativo di conciliazione innanzi alla Commissione di conciliazione.

La motivazione è molto semplice, i tentativi in sede sindacale hanno già un accordo preventivo alla convocazione, pertanto le parti devono esclusivamente definire il verbale conciliativo.

Quest’ultimo deve essere sottoscritto dal datore di lavoro, dal lavoratore e dai rappresentanti sindacali che hanno la firma depositata presso la DPL ed hanno seguito le parti durante la conciliazione.

L’importanza della sottoscrizione in sede sindacale è sottolineata anche dalla Giurisprudenza, la quale ha evidenziato come **il regime di impugnabilità** relativo alle rinunzie e transazioni concernenti diritti inderogabili del lavoratore **presuppone che le tre tipologie di conciliazione previste (conciliazione giudiziale, in sede amministrativa ed in sede sindacale) siano sostenute dall’intervento del giudice, della Commissione provinciale di conciliazione e del sindacato, ritenuti dal legislatore quali soggetti idonei a tutelare la posizione del lavoratore.**

Sottoscritto il verbale in sede sindacale, lo stesso viene depositato presso la DPL, il direttore ne accerta l’autenticità e cura il deposito nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto.

A sua volta e su istanza della parte interessata, il giudice verifica la regolarità formale e lo dichiara esecutivo con decreto.

A tal proposito si rendono necessarie delle valutazioni e riflessioni in ordine alla nuova procedura conciliativa.

Numerose sono state le critiche mosse all’istituto della conciliazione obbligatoria, in quanto parte della Dottrina riteneva che tale tentativo fosse un ostacolo, quasi un inutile passaggio che ritardava l’instaurazione del processo.

Nello specifico il tentativo di conciliazione era nato quale procedimento negoziale tendente ad evitare il sorgere del contenzioso giudiziario così da assicurare una certa “*deflazione*”, in realtà il risultato è stato quello di creare un contenzioso interno infinito e pertanto il nostro legislatore dopo essersi accorto che in tredici anni di conciliazione obbligatoria non si è avuto alcun effetto deflattivo ha introdotto dei correttivi al fine di raggiungere di tre scopi:

- snellire il carico dei processi pendenti in materia di lavoro;
- prevenire nuovi contenziosi;
- garantire maggiore certezza del diritto.

Va da sé che, una giustizia più snella vuol dire maggiore competitività e viene vista positivamente da tutti i soggetti che fanno parte del rapporto di lavoro.

Ad integrazione di quanto esposto, ricordiamo che **Il Collegato lavoro prevede anche altre modalità per definire le controversie in materia di lavoro quali:**

- la **risoluzione arbitrale** così come previsto dall’art.412 del c.p.c. il quale dispone “*In qualunque fase del tentativo di conciliazione, le parti possono affidare la risoluzione della lite alla Commissione di conciliazione conferendole il mandato a risolvere la controversia*

*in via arbitrale*”, e quindi la possibilità di adire un “*Collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale*”;

- *il tentativo di conciliazione facoltativo presso le Commissioni di Certificazione.*

L’argomento trattato riveste particolare importanza in ragione delle novità introdotte dalla novella normativa.

Ci auguriamo che il nostro approfondimento abbia quanto meno chiarito gli aspetti più delicati e complessi.

Cordiali saluti

*Centro Studi Cafasso*